

Möglichkeiten der Partizipation im ökonomischen Bereich

— Eine kritische Bestandsaufnahme von Teilnahme- und
Beteiligungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik Deutschland —

INAUGURAL-DISSERTATION

zur Erlangung des Doktorgrades
der

Philosophischen Fakultät
der

Westfälischen Wilhelms-Universität
zu

Münster (Westf.)

vorgelegt von

Karl-Heinz Orłowski
aus Rheine (Westf.)

1981

1982
—

Soziologie

Möglichkeiten der Partizipation im ökonomischen Bereich
-Eine kritische Bestandsaufnahme von Teilnahme- und
Beteiligungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik
Deutschland-

Inaugural - Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades
der
P h i l o s o p h i s c h e n F a k u l t ä t
der
Westfälischen Wilhelms-Universität
zu
Münster (Westf.)
vorgelegt von

Karl-Heinz Orlowski
aus Rheine (Westf.)

1981

Tag der mündlichen Prüfung: 12.2.1982

Dekan: Prof. Dr. M.E. Brockhoff

Referent: Prof. Dr. H.-J. Krysmanski

Korreferent: Prof. Dr. H. Wienold



Inhaltsübersicht

	<u>Seite</u>
Einleitung	1
1. Historischer Rückblick	8
1.1. Zur Situation in der vorkapitalistischen Phase	11
1.2. Liberalistische Phase und Industrialisierung	15
1.2.1. Utopie und Realismus der Arbeitermitbestimmung	19
1.2.2. Arbeiterinteressen und aufstrebendes Bürgertum	25
1.3. Entfaltung des Industriekapitalismus und Konstitutionalisierung der Arbeiterrechte	30
1.3.1. Wirtschaftsdemokratische Phase und Partnerschaft	39
1.3.2. Das vorläufige Ende der Partnerschafts-ideologie	54
1.4. Überbetriebliche und betriebliche Mitbestimmung nach 1945	70
1.4.1. Strategien zur Steigerung der Produktivkraft der Arbeit und die motivationstheoretische Begründung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz	90
1.4.2. Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen aus industriesoziologischer Sicht	97
2. Subjektiver Bedingungsrahmen ökonomischer Partizipation und normative Aspekte zur Bestimmung der Arbeitssituation	101
2.1. Der Betrieb als Vermittlungsinstanz zur Erweiterung von Sozialisations- und Partizipationschancen	105
2.2. Forderungen zur Strukturierung des Arbeitsplatzes	110
3. Juristische Determinanten betrieblicher Mitbestimmung	115

3.1.	Zum Verhältnis von kollektiven Arbeits- schutzrechten und dem Arbeitskampf	118
3.2.	Regelung der besonderen betrieblichen Arbeitsbedingungen	123
3.2.1.	Betriebsverfassungsrechtliche Möglich- keiten zur Verbesserung der Arbeitsbe- dingungen	127
3.2.2.	Individualrechte und Leistungsverwei- gerungsrecht	130
3.2.3.	Betriebsvereinbarungen als interne Mög- lichkeit zur Erhöhung der Arbeitsqualität	133
4.	Ökonomischer Bedingungsrahmen betrieb- licher Partizipation	135
4.1.	Marktwirtschaftliche Ordnung und unter- nehmerischer Handlungsspielraum	136
4.2.	Das Leitbild des funktionsfähigen Wettbe- werbs und die unternehmerische Verhaltens- maxime	143
4.2.1.	Abweichung vom klassischen Wettbewerbs- modell	144
4.2.2.	Ökonomische und außerökonomische Motive für die Einführung neuer Arbeitsstrukturen	147
5.	Organisationsspezifische Determinanten betrieblicher Mitbestimmung	149
5.1.	Partialisierung menschlichen Handelns und technisch-organisatorischer Wandel	156
5.2.	Technische Entwicklung und Stellung des arbeitenden Menschen im Produktionsprozeß	160
5.3.	Tendenzen in bezug auf Dispositionsspielräume	164
6.	Arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglich- keiten	173
6.1.	Methoden zur Arbeitsstrukturierung	175
6.1.1.	Job Rotation zur Erweiterung des Tätigkeits- spielraums	177
6.1.2.	Job Enlargement zur Erweiterung des Tätig- keitsspielraums	181

6.1.3.	Job Enrichment (arbeitsplatzbezogen) zur Erweiterung des Entscheidungs- und Kontrollspielraums	183
6.1.3.1.	Herkömmliche Fließfertigung und zeit- licher Gestaltungsspielraum	185
6.1.3.2.	Modifizierte Fließfertigung und zeit- licher Gestaltungsspielraum	186
6.1.3.3.	Partizipation der Mitarbeiter bei Um- stellung bzw. Neugestaltung von Produk- tionsanlagen	188
6.1.4.	Job Enrichment (auf Gruppenbasis) zur Erweiterung des Kontroll- und Ent- scheidungsspielraums	190
6.1.4.1.	Problematisierung teilautonomer Gruppen	192
6.1.4.2.	Tendenzielle Auswirkungen der Job-Enrich- ment-Maßnahmen	194
6.1.4.3.	Mögliche Widerstände seitens der Ar- beitenden gegenüber arbeitsorganisa- torischen Modellen	201
6.1.5.	Humanisierung der Arbeit: reale Teil- habemöglichkeit oder Ideologie	206
6.1.5.1.	Prinzipien des 'Social-Managements' und Teilhabemöglichkeiten	207
6.1.5.2.	Private und staatlich-private Initiativen und Teilhabemöglichkeiten	214
7.	Mitbestimmung und Mitbeteiligung	225
7.1.	Arten der betrieblichen Mitbeteiligung und Begriffsklärung	233
7.2.	Realismus betrieblicher Beteiligungs- modelle	239
7.3.	Motivationen zur betrieblichen Vermögens- beteiligung	247
7.4.	Alternativperspektiven zur betrieblichen Beteiligung	253
8.	Zusammenfassung und weiterer Ausblick	262
	Literaturverzeichnis	271
	Lebenslauf	293



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41554825_0001

Einleitung

Die Möglichkeiten der Arbeiter zur Beeinflussung ihrer Arbeitssituation beschränkten sich bislang auf die repräsentative, gesetzlich fixierte Form der Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene (nach dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie und dem Betriebsverfassungsgesetz). Diese Form der Mitbestimmung ermöglichte lediglich indirekt über Betriebs- und Unternehmensvertretungsorgane die Einflußnahme auf das undurchsichtige betrieblich-unternehmerische Geschehen, wobei die Wirksamkeit dieser Einflußnahmemöglichkeit auf die Entscheidungen höherer betrieblicher Ebenen von vornherein an das Kräfteverhältnis in den jeweiligen Vertretungsorganen gebunden war. Trotz der vielfach geforderten Parität nach Art der Montanindustrie blieb es bis heute in den Großunternehmen bei der unterparitätischen Besetzung in den Aufsichtsräten und auf der Ebene der betrieblichen Vertretung (Betriebsrat) trotz erweiterter Mitspracherechte (erzwingbare Mitbestimmung) im wesentlichen bei einfachen Mitwirkungsrechten in personellen und sozialen Angelegenheiten. Die Begrenzung dieser Form der Einflußnahme und ihre konstatierbare Manifestation verweist auf deren Ergänzungsbedürftigkeit und auf die Notwendigkeit der Diskussion wirkungsvollerer Konzepte mit direkten Entscheidungsmöglichkeiten der Arbeiter in allen sie und ihre Arbeit betreffenden Fragen.

Zur Mitbestimmung im gesamten Bereich des Arbeitsvollzuges bietet sich als innerbetriebliches Ergänzungskonzept zu traditionellen Formen der Mitbestimmung die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation an. Das Konzept der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, das über eine Umgestaltung der Arbeitsorganisation ansatzweise realisiert werden kann, verfolgt als Ziel die Umverteilung von bislang einseitig

protegierten Macht- und Entscheidungsfunktionen zugunsten von Einflußnahmemöglichkeiten der Arbeitenden selbst. Hierbei wird in der öffentlichen Diskussion die Institutionalisierung von Arbeitsgruppen als wirksam angesehen, da ihnen direkte Entscheidungsmöglichkeiten bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe eingeräumt werden können. Die Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation impliziert hiernach die Umorganisation des Arbeitsvollzuges im Interesse einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen (mechanische Arbeitserleichterungen, Gestaltung der Arbeitsgeschwindigkeit, Abbau extrem monotoner Arbeiten) sowie die Forderung nach Handlungs- und Entscheidungsspielräumen der Arbeiter auf der Ausführungsebene im technisch-wirtschaftlich determinierten Arbeitsvollzug. Über eine Anreicherung von Arbeitsfunktionen (qualitativ) mit Freiräumen für eigene Initiativen soll nicht nur das Ziel der Humanisierung der Arbeitswelt -insbesondere das Ziel der menschengerechten Arbeitsgestaltung- realisiert werden, sondern über die Einengung des Dispositionsspielraums der betrieblichen Leitung auch der Aspekt der Selbstverwirklichung des Menschen in seiner Arbeit Berücksichtigung finden. Damit wird zugleich der emanzipatorische Aspekt der Mitbestimmung tangiert. Die Möglichkeiten der Partizipation auf der unteren Ausführungsebene (Arbeitsvollzug) sollen der menschlichen Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung und damit der Durchsetzung der Autonomie im individuellen Bereich dienen.

In der angestrebten Arbeit wird die Frage nach den Möglichkeiten der Teilhabe und Beteiligung der lohnabhängig Arbeitenden an ökonomischen Macht- und Entscheidungsstrukturen im Rahmen einer umfassenden Bestandsaufnahme aufgenommen und mit Blickrichtung auf eine die institutionalisierten Handlungsmöglichkeiten ergänzende basisdemokratische Gesamtkonzeption erörtert. Dieser Ansatz reduziert die entsprechend dieser Zielsetzung notwendige Mitbestimmung auf betriebliche und arbeitsplatzbezogene Mitbestimmung, vernachlässigt im Verlauf

der Arbeit bewußt die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene und der gesamtgesellschaftlichen Ebene und fragt im Kontext eines historischen Rückblicks, der die originären Motive und Ziele der Mitbestimmung offenlegt sowie den Prozeß der Institutionalisierung und Konstitutionalisierung der Arbeitnehmerinteressen bei anschließender Paralyisierung derselben durch ökonomisch-machtpolitisch motivierte Gegeninteressen beschreibt, nach den Möglichkeitsbedingungen für eine zukünftige, den individuellen und kollektiven Interessen gerechter werdende, positivere gesellschaftliche Entwicklung. Die historische Rückfrage läßt die Berücksichtigung der Bedürfnis- und Interessenslage der Arbeiter im Produktionsbereich als zwingend notwendig erscheinen. Da die Reduktion dieser Darstellung auf den Zeitraum nach 1945 oder gar auf die siebziger Jahre dem integrativen Charakter der arbeitsplatzbezogenen Mitbestimmung widerspricht (arbeitsplatzbezogene Mitbestimmung als innerbetriebliches Ergänzungskonzept zu traditionellen Formen der Mitbestimmung) und im Interesse einer Einordnung dieses Konzepts in den Gesamtkontext eine isolierte Betrachtung ausgeschlossen ist, wird eine Betrachtung in größeren Zeiträumen vorgenommen, die von der autokratischen Phase (feudale Produktionsweise) über die liberalistische Phase (frühkapitalistische und kapitalistische Produktionsweise) bis in die wirtschaftsdemokratische Phase (kapitalistische und spätkapitalistische Produktionsweise) reicht. Im Anschluß an diesen sowohl realgeschichtliche als auch ideengeschichtliche Aspekte umfassenden Rückblick beschäftigt sich die Arbeit mit der Frage, welche subjektiven Bedingungen den Rahmen einer partizipatorischen Entwicklung determinieren (Bildungsarbeit, Arbeitsanforderungen, Qualifikation) und mit welchen realen Bedingungen (juristische, ökonomische, technische) dieser normative Ansatz konfligiert. Während mit der Bestimmung und Ausführung von quasi die subjektiven Vorbedingungen für Partizipationsmöglichkeiten darstellenden Kategorien (Bedürfnisse, Interessen) der Versuch unternommen wird, das Ausmaß bzw. den Grad der zu verwirklichenden Mitbestimmung in den Griff zu bekommen, wird mit der Bestimmung und Ausführung von zum Teil

außerhalb des subjektiven Dispositionsbereiches liegenden Kategorien (u.a. Produktinstechnik im Rahmen der kapitalistischen Produktionsweise, gesetzliche Normierungen, hierarchische Betriebs- und Befehlsformen) nach den objektiven Bedingungen zur Verwirklichung der in fragmentarischen Ansätzen bestimmten Arbeitnehmerinteressen gefragt. Zur vollständigeren Klärung des letztgenannten Fragenbereiches (objektive Möglichkeiten) werden reale Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Sekundärauswertung einschlägiger, empirischer, industriesoziologischer Studien aufgezeigt und an die konstatablen inhumanen und dequalifizierenden Tätigkeiten anknüpfend die in praxi zwecks Behebung der damit verbundenen Unterprivilegierung vorfindbaren und durch Praxiserfahrungen ergänzten 'neueren' arbeitsorganisatorischen Modelle auf deren implizite Möglichkeiten hin weiter diskutiert.

Da die mit den arbeitsorganisatorischen Gestaltungsmaßnahmen angesprochenen Gruppeninteressen letztlich die kollektive Verfügung über die Produktionsmittel implizieren und diese 'Problematik' in der Bundesrepublik von den Status quo zementierenden Kräften als eigentlicher (quasi negativer) Kern der Arbeitnehmermitbestimmung angesehen wird, erscheint die Analyse der diese kollektive Zielsetzung über das Mittel u.a. der materiellen/finanziellen Beteiligung konterkarierenden Unternehmensstrategie als integraler Bestandteil von Arbeitnehmerinteressen unmittelbar tangierenden Überlegungen. Diese materiellen Beteiligungsmodelle (u.a. Erfolgs- und Kapitalbeteiligung) erhalten innerhalb der gesellschaftlichen Diskussion mit dem Hinweis auf eine effektive, die eher immaterielle Beteiligung der Arbeitenden vervollständigende Beteiligung aktuelle Bedeutung. Mit einer kritischen Untersuchung schließt im Rahmen einer Diskussion über Möglichkeiten einer über den Lohnmodus hinausreichenden materiellen Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen, die beabsichtigt, sowohl die real vorhandenen Beteiligungsmöglichkeiten im Hinblick

auf ihre Effizienz als auch auf ihre generelle Wünschbarkeit zu untersuchen, diese Arbeit ab.

Die vorliegende Arbeit nimmt für sich in Anspruch, nicht nur fragmentarischen Charakter zu besitzen sondern der gesellschaftlichen Totalität zu entsprechen. Wenn auch die Vielzahl der Aspekte, die unvermeidlich in eine derartige Arbeit einfließen, dem objektiven Betrachter als bruchstückhaft und unverbunden erscheinen mögen, so wird dieses nicht zuletzt auf die Komplexität der gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsverhältnisse zurückzuführen sein, die einer vollständigen, alle Aspekte umfassenden Darstellung entgegenstehen. Die Eingliederung neuerer Ergebnisse in den Erkenntnisprozeß kann daher nur als vorläufiges Ergebnis angesehen werden und trotz der zukunftsorientierten Analysen und Perspektiven nicht darüber hinwegtäuschen, daß es sich bei dieser Arbeit um eine Bestandsaufnahme zu einem bestimmten Zeitpunkt handelt, die trotz Berücksichtigung zahlreicher objektiver Faktoren subjektiv geprägt ist und damit allen Schwächen eigener Literatursammlung, dem Referieren von Literatur sowie letztlich der Darstellung von Partizipationsmöglichkeiten (und -grenzen) anhaftet.

In dieser Arbeit findet der aus der politischen Theorie (Demokratietheorie) stammende Begriff der 'Partizipation' Anwendung. Der Partizipationsbegriff geht vom Konzept der politischen Selbstverwirklichung und der Vermeidung von Entfremdung aus und stellt entsprechend demokratischer Zielvorstellungen (Freiheit, Gleichheit, Solidarität) einerseits ein Ziel und andererseits ein Mittel zur Durchsetzung der eigenen Interessen dar. Über die formale Realisierung der politischen Teilnahmerechte (allgemeines, gleiches Wahlrecht; Koalitionsrecht) ergab sich die Ausweitung der Partizipationsrechte auch auf andere gesellschaftliche Bereiche. Im ökonomischen Bereich legitimiert sich die Macht- und Entscheidungsgewalt nicht wie im institutionell-

politischen Bereich durch 'allgemein zugängliche Entscheidungsprozesse' sondern primär durch den alleinigen Besitz an Produktionsmitteln. Disproportionale Entscheidungs- und Beteiligungsverhältnisse führten hier zur Forderung nach umfassenderen Teilhabe- und Beteiligungsrechten. Das expandierende theoretische Interesse an ökonomischer Partizipation ¹⁾ erklärt sich zudem aus einer technisch-organisatorischen Entwicklung, durch die neben Strukturveränderungen im primären und sekundären Bereich der Wirtschaft für die Arbeitnehmer Veränderungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen eingetreten sind, die ihrerseits die aktive Teilhabe am Produktionsgeschehen erfordern. Diese Veränderungen verstärkten latent bestehende Abhängigkeitsverhältnisse und tangierten unmittelbare Arbeitnehmerinteressen.

Die Diskussion über Partizipationsmöglichkeiten im ökonomischen Bereich kann in bezug auf die Realisierung dieser Interessen insofern einen Beitrag leisten, als sie über eine Analyse bestehender Teilhabe- und Beteiligungsmöglichkeiten zur Klärung der Frage beiträgt, inwieweit die in der gesellschaftlichen Diskussion zunehmend betonten immateriellen Teilhabe- und materiellen (finanziellen) Beteiligungsmöglichkeiten den Aspekt der Arbeitnehmerinteressen berücksichtigen.

Im ökonomischen Bereich ist sowohl direktes individuelles Handeln als auch indirekt vermitteltes und damit kollektives Handeln feststellbar. Während durch das individuelle Handeln, das zunächst auf den unmittelbaren Arbeitsplatzbereich und auf die Lösung dort anfallender produktionstechnischer Fragen beschränkt bleibt, primär Einzelinteressen berücksichtigt werden können, wird durch die Einbeziehung einer betrieblichen Interessenvertretung ein erweitertes individuelles Handeln

1) Zur Partizipation im ökonomischen Bereich schreibt Hondrich: "Mitbestimmung, Partizipation, worker's control, Autogestion, industrial democracy, Wirtschaftsdemokratie - die alten und neuen Schlagworte rufen Hoffnungen, Geringschätzungen, Befürchtungen hervor. Wie immer man sie verstehen und beurteilen mag: für den Politiker sind sie eine Herausforderung, der er sich auf die Dauer nicht entziehen kann" (Hondrich, K.O., Mitbestimmung in Europa. Zur Soziologie der Mitbestimmung: Vergleichende und theoretische Perspektiven. Köln 1970.)

im Sinne eines Eintretens für kollektive Interessen möglich. Hierdurch können über die Fragen der Gestaltung des je eigenen Arbeitsplatzes hinaus auch außerhalb des individuellen Arbeitsplatzes wirkende Interessen wahrgenommen werden. Somit handelt es sich bei den am Prozeß der Partizipation Beteiligten einerseits um die im Arbeitsprozeß stehenden Arbeitnehmer und andererseits um die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertreter. Da sich ihr gemeinsamer Handlungsbereich auf die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, auf die Betriebsebene sowie die Mitbestimmung auf Unternehmensebene erstreckt, werden damit Fragen der Mitbestimmung integraler Bestandteil einer Diskussion um Partizipationsmöglichkeiten im ökonomischen Bereich.

1. Historischer Rückblick

In seiner allgemeinen Form ist der ökonomische Bereich zunächst durch den kapitalistischen Produktionsprozeß bestimmbar. In ihm definiert sich der Einzelne nicht ausschließlich als Mitglied einer Produktionsgemeinschaft sondern insbesondere als Mitglied einer Sozialgemeinschaft, in der neben individuellen Interessen solche kollektiver Art formuliert und praxisbezogen umgesetzt werden. Damit wird über die Beziehung der Produktionsarbeiter zum unmittelbaren Gegenstand und den Mitteln der Arbeit hinaus auf die Beziehungen der Menschen in diesem Produktionsprozeß verwiesen. Sowohl das Verhältnis des Menschen zum Arbeitsgegenstand als auch die Beziehungen der Menschen untereinander realisieren sich konkret im Arbeitsprozeß. Für diesen, sich immer in einer bestimmten gesellschaftlichen Form (die selbst jeweils geschichtlich bestimmt ist) darstellenden Arbeitsprozeß, sind die ihn umgebenden Produktionsverhältnisse konstitutiv, d.h. erst in seiner Einheit mit den Produktionsverhältnissen ¹⁾ konstituiert sich der Arbeitsprozeß. Die Beziehungen, aufgrund derer in einer Klassengesellschaft die Produktionsverhältnisse entstehen, verweisen über den Aspekt des ökonomischen Eigentums und des Besitzes auf die unterschiedliche Stellung der Beteiligten im Produktionsprozeß. Während die 'Arbeitnehmer' bzw. die Eigentümer an Arbeitskraft infolge ihrer Fähigkeit, die Produktionsmittel in Gang zu setzen, lediglich als die Besitzer dieser Produktionsmittel angesehen werden, legitimieren sich die 'Arbeitgeber' bzw. die Eigentümer von Kapital, Grund und Boden primär unter Berufung auf das Recht als die ökonomischen Eigentümer ²⁾. Dieses in seiner Grundstruktur bis heute nach wie vor bestehende Beziehungssystem hat im

-
- 1) Karl Marx definiert die Produktionsverhältnisse als Beziehungen zwischen Menschen im Produktionsprozeß.
 - 2) Nach dem Gesetz des historischen Materialismus werden die Rechts- und Moralvorstellungen als primär von den Produktionsverhältnissen bestimmt angesehen.

Verlauf sich verändernder Produktionsweisen verschiedene Formen angenommen und kann als Entwicklung gekennzeichnet werden, die von der autokratischen Phase über die liberalistische Phase bis in die wirtschaftsdemokratische Phase reicht.

Die aus dem Industriekapitalismus mit seinem Gegensatz von Kapital und Lohnarbeit resultierenden sozio-ökonomischen Probleme konnten in der Vergangenheit durch die gewerkschaftliche Interessenvertretung gemindert werden. Zur Formulierung und Durchsetzung der spezifischen Arbeiterinteressen (u.a. Entlohnungsfragen, Arbeitszeitregelung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen) war und ist die gewerkschaftliche Interessensformierung und -vertretung unabdingbar. Die kollektiven und institutionalisierten Handlungsmöglichkeiten, die mit einer gewerkschaftlichen Vertretung assoziiert sind, stellten sich jedoch nicht zwangsläufig und widerstandslos ein. Bei einem geschichtlichen Rückblick der Mitbestimmung sollte daher die Bedeutung der Gewerkschaften im Kampf um ihre generelle Anerkennung und dem Eintreten für humanere Arbeits- und Lebensbedingungen angemessene Berücksichtigung finden. Obschon die gewerkschaftliche Interessensvertretung sukzessiv Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen erzielen konnte, vermochte sie jedoch die 'Objektsituation' des Arbeiters im kapitalistischen Produktionsprozeß nicht zu ändern. Die Diskrepanz zwischen sich verfestigenden Macht- und Eigentumsverhältnissen einerseits und trotz gesetzlicher und tarifvertraglicher Verbesserungen der Arbeitssituation nach wie vor bestehenden Abhängigkeitsverhältnissen andererseits erwies sich zudem als nicht aufhebbar.

Aus den veränderten technisch-organisatorischen Bedingungen resultierten neben positiven und negativen Auswirkungen auf die Arbeitssituation (partieller Abbau schwerer körperlich-physischer Arbeitsbelastungen einerseits, Erhöhung nervlich-psychischer Belastungen andererseits) in ökonomischer Hin-

sicht auch Produktivitätssteigerungen, die auf seiten der Arbeitenden zum einen zu einer veränderten Erwartungshaltung an die eigene Arbeitssituation und zum anderen zur Forderung nach stärkerer Beteiligung am Produktivitätsfortschritt führten. Dieses 'Bedürfnis' nach Veränderung erklärt sich jedoch nicht nur aus einer objektiv veränderten Arbeitssituation, die eine verstärkte Teilnahme der Arbeitenden am Produktionsablauf geradezu erfordert, sondern darüber hinaus insbesondere aus einer bewußteren subjektiven Einstellung zur Arbeitstätigkeit.

Die intendierte gewerkschaftlich-wirtschaftsdemokratische Konzeption, die entsprechend dem demokratischen Selbstverständnis nach Selbstverwirklichung und gleichberechtigter Entfaltung individueller Bedürfnisse unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Determiniertheit des einzelnen auf die Ausbildung der Individualität aller Menschen ausgerichtet war, bedurfte zu ihrer Realisierung der bewußten Gestaltung durch ihre Mitglieder. Damit wurde zugleich auf gesellschaftlich notwendige Prämissen ¹⁾ verwiesen, denen in der Praxis durch zahlreiche zum Teil divergierende Mitbestimmungsmodelle entsprochen wurde, die selbst Ausdruck der heterogenen Interessenlagen waren.

Neben dem Konzept der Gewerkschaften eine Umgestaltung der Wirtschaft durch die Ausdehnung der Mitbestimmung von der überbetrieblichen Ebene (im Wesentlichen vor 1945) auf die betriebliche Ebene (nach 1945) zu realisieren, werden heute

1) Einerseits wird mit zunehmendem Bewußtseinsstand und verstärkter Solidarisierung der Arbeiter auf die Notwendigkeit veränderter und den Strukturbedingungen in der Wirtschaft angepaßter Arbeitsorganisationsformen hingewiesen; andererseits wird die Bereitstellung von Möglichkeiten notwendig, die reale Handlungsfreiräume (Dispositionsfreiräume) am Arbeitsplatz erschließen und das Wissen über ökonomische und technisch-organisatorische Zusammenhänge verstärken helfen.

Ansätze diskutiert, die von der Mitentscheidung am Arbeitsplatz und im Betrieb über Formen der industriellen Selbstverwaltung bis zur Kapitalbeteiligung der Beschäftigten reichen. Fragt man nach den diesen Mitbestimmungskonzepten zugrundeliegenden Motiven, so stößt man zwangsläufig auch auf veränderte Motive unternehmerischen Handelns, die in einen Rückblick über die Entwicklung ¹⁾ der Mitbestimmung und Mitbestimmungsrechte mit einbezogen werden.

1.1. Zur Situation in der vorkapitalistischen Phase

Die vorkapitalistische Phase weist Deutschland um 1800 noch überwiegend als Agrarland aus, in dem nur kleinere Gewerbebetriebe in einer Mischung aus Klein- und Familienbetrieb als patriarchalische Hausgemeinschaft existierten. Von der bereits um 1750 in anderen europäischen Ländern einsetzenden Industrialisierung kann zu diesem Zeitpunkt in Deutschland infolge territorialer Ansprüche einzelner absolutistischer Herrscher, die an der Aufrechterhaltung der bestehenden Ständestruktur und der damit verbundenen einseitigen Privilegierung interessiert waren - und nicht an der Weiterentwicklung der gesellschaftlich produktiven Kräfte -, noch nicht gesprochen werden. Engelsing (1976) betont, daß am Ende der merkantilistischen Ära die gewerbliche Produktion in Deutschland sehr viel geringer als in England und Frankreich war ²⁾.

Auf der Ebene der kleingewerblichen Produktion zeigte sich - als Pendant zur befehlsgewohnten Führung grundherrlicher Besitzer - das dem Untertanen 'Schutz und väterliche Fürsorge' aufdrängende patriarchalische Element. Das patriarchalische

1) Da diese Entwicklung eng mit dem Ausbau der wirtschaftlichen Machtstellung zusammenhängt, soll neben der sozialpolitischen Entwicklung dieser Zeit die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands in zwangsläufig unvollständigen aber dennoch wesentlichen Grundzügen dargestellt werden.

2) Vgl. Engelsing, R.; Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, S. 143, Göttingen 1976. Konkurrenz und technischer Fortschritt wurde durch die Zunftorganisation unterbunden. Autonome Preis- und Qualitätskontrolle verhinderte im Rahmen der zünftigen Gewerbeverfassung die Ausweitung der handwerklichen Produktion.

Zunftverhältnis band die Lehrlinge und Gesellen eng an die Meister. Sie unterlagen der Befehls- und Dispositionsgewalt des Meisters und befanden sich in unmittelbarer Abhängigkeit von dessen Wohlwollen. Als sachverständiger Leiter der Produktion dirigierte der Meister die Arbeit, koordinierte die Arbeitsverteilung und forderte kraft Verfügung über das Produktionswissen und Berufung auf die Autorität die Unterordnung der ihm unterstellten Arbeitskräfte unter die von ihm bestimmte Betriebsordnung. Dieses Unterordnungsverhältnis wurde durch die Eingliederung der Lehrlinge und Gesellen in die Gemeinschaft der Meister - nahezu Identität von Wohn- und Arbeitsstätte - verstärkt ¹⁾. Somit wurde in den kleineren Gewerbebetrieben die Lebens- und Produktionsweise durch die Dominanz des sich als Oberhaupt verstehenden Meisters bestimmt. Der Interessengegensatz zwischen Gesellen und Meistern äußerte sich jedoch zunehmend in der Formulierung eigener Forderungen - zu Arbeitszeiten und Arbeitsleistungen - und in der Organisation der Gesellen in eigenen Verbänden ²⁾.

Vor der in Deutschland in nennenswertem Umfang einsetzenden Industrialisierung betrieben insbesondere die Heimarbeiter einen großen Teil der Produktion, wobei dem kaufmännisch organisierten Heimgewerbe - als einen bedeutenden Träger der gewerblichen Produktion - besondere Bedeutung zukam. Die dezentralisierte Produktion von Halb- und Fertigwaren lag im textilen Bereich in der Verantwortung von Webern, Spinnern etc., die Frauen und Kinder in verstärktem Ausmaß zur Mitarbeit heranziehen mußten. Über Mittelsmänner (Faktoren) kauften aus dem Hintergrund agierende Unternehmer die von den Heimarbeitern erstellten Materialien auf und führten die Halbfabrikate von ihnen unterhaltenen zentralisierten Arbeitsstätten

1) Die Trennung von Wohn- und Arbeitsstätte vollzog sich erst um 1820.

2) Engelsing weist darauf hin, daß insbesondere im Baugewerbe eigene Forderungen formuliert wurden und zum Boykott einzelner Meister aufgerufen wurde (Vgl. Engelsing, R.: Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, S. 145 ff, Göttingen 1976.

zu, in denen Arbeiter - infolge der wirtschaftlichen Lage dieser Arbeiterfamilien auch hier unter Mitarbeit von Frauen und Kindern - bereits in großer Zahl zusammenarbeiteten. Gesetzlich abgesicherte oder gar einklagbare Rechte besaß der Arbeiter zu diesem Zeitpunkt nicht. Selbst die Entlohnung erfolgte häufig nicht durch Geld sondern durch Naturalien, die dem Unternehmer zusätzlichen Gewinn sicherten. Klönne (1980) weist auf die ungesicherte Stellung dieser Heimarbeiter hin, indem er ausführt, daß der Arbeiter bei schlechtem Auftragsstand Gefahr lief von einem Tag auf den anderen auf die Straße gesetzt zu werden ¹⁾. Als entscheidendes Handlungsmotiv hatte die Arbeit für diese Unternehmer analog zur Einstellung der gutsherrlichen Besitzer lediglich das private Vorankommen.

In der Landwirtschaft herrschte noch die feudale Produktionsweise mit der ihr immanenten Grundherrschaft vor, die dem Feudalherrn das ökonomische Eigentum am Boden sicherte und den Leibeigenen lediglich als Besitzer eines Teiles dieses Bodens auswies. Obwohl in dieser Phase die abhängigen Bauern und Landarbeiter nicht völlig vom Gegenstand und den Mitteln der Arbeit getrennt waren ²⁾, bestand eine politisch sanktionierte Abgrenzung der Schichten - der bis zum Despotismus reichende patrimoniale Typus der Herrschaft fand im Feudalismus seine Entsprechung -, die sich de facto in großen Unterschieden in bezug auf Besitz und Einkommen ausdrückte. Der Pauperismus einer kleinbäuerlichen, landlosen Bevölkerungsmasse war kennzeichnend für die traditionalistisch ausgerichtete Ständegesellschaft, der bis ins 19. Jahrhundert hinein unrühmliche Bedeutung zukam. Die Selbstbezogenheit und egoistische Lebenshaltung der sich als Grundherren betrachtenden Gutsbesitzer verhinderte nicht nur eine Verbesserung des Lebensstandards der Untertanen sondern selbst eine 'partner-

1) Vgl. Klönne, A.; Die deutsche Arbeiterbewegung, S. 19, Düsseldorf, Köln 1980.

2) Däubler verweist darauf, daß der leibeigene Bauer meist über eigene Arbeitsgeräte und eigenes Vieh verfügte und an dem von ihm bebauten Boden ein, wenn auch beschränktes, Recht hatte (Vgl. Däubler, W.; Das Arbeitsrecht, S. 27, Reinbek 1976)

schaftliche' Zusammenarbeit der Gutsherren untereinander. So weist Engelsing (1976) darauf hin, daß innerhalb des landwirtschaftlichen Unternehmertums ein häufiger Wechsel der Eigentümer und damit eine im Rahmen der ständischen Gesellschaftsordnung erfolgende soziale Fluktuation zu konstatieren war. Dieser häufige Wechsel erklärt sich aus einer aufwendigen Lebensführung der Gutsbesitzer, die ihre Lebensweise zwar an einer Nützlichkeitsperspektive ausrichteten, die der individuellen Lebensperspektive des privilegierten Hof- und Weltmannes entsprach, jedoch (noch) nicht dem ökonomischen Nützlichkeitskalkül der späteren kapitalistischen Unternehmer. Statt einer rationellen Einnahmen-Ausgaben-Wirtschaft stand eine repräsentative und standesgemäße Lebensweise im Vordergrund, die geradezu eine Abgrenzung gegenüber den in relativer Armut lebenden Unterschichten erforderte. Der Wunsch nach Beibehaltung des Status quo auf seiten der Privilegierten entsprach dem Grundverhältnis dieser Gesellschaft, das über die Aneignung fremder Arbeitsleistung aufgrund von Herrengewalt an den Wirtschaftsmitteln partizipative Rechte lediglich für eine Minorität assoziierte. Das sich die Partizipation der Mitglieder der Unterschichten (Handlungsgehilfen, Dienstboten, Tagelöhner, Arbeitsleute, Handwerksgesellen, Fabrikarbeiter, einfache Soldaten, Arme und Bettler) ¹⁾ unter den gegebenen Bedingungen - die Herrengewalt an den Wirtschaftsmitteln wurde durch außerökonomische Formen der Herrschaftssicherung (politischer, militärischer und rechtlicher Art) ergänzt und gesichert - auf Untertänigkeit und Gehorsam reduzierte, versteht sich geradezu von selbst. Erst mit dem Aufbruch der Bauern ²⁾ gegen die feudalistische Herrschaftsstruktur wurden die persönlichen Frondienste durch die 'Freiheit des steuerpflichtigen Staatsuntertanen' ³⁾ abgelöst.

- 1) Vgl. Engelsing, R.; Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten, Göttingen 1973.
- 2) Der Prozeß der Bauernbefreiung dauerte vom Ende des 18. Jahrhunderts bis 1850 und fand seinen Höhepunkt mit dem Erlass Preußens, dem Tilsiter Edikt vom 9. Okt. 1807, mit dem die Gutsuntertänigkeit der Bauern aufgehoben wurde.
- 3) Vgl. Engelsing, R.; Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, S. 109, Göttingen 1976.

Dieser Aufruhr erklärt sich aus einer Stagnation der Produktivkräfte in der Landwirtschaft (gekennzeichnet durch die traditionelle Dreifelderwirtschaft) und aus der erdrückenden Herrschaft des Feudaladels gegenüber den bis dato leibeigenen Bauern. Die in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts eingeleiteten Agrarreformen führten letztlich nicht zur Befreiung der Bauern. Trotz der Herausbildung einer eigenständigen Bauernklasse wurde das Ziel der Befreiung aufgrund des gleichzeitig sich herausbildenden kapitalistischen Großgrundbesitzes nicht realisiert. Die infolge der Agrarreformen erzielte Steigerung der Produktivität in der Landwirtschaft führte erneut zur Privilegierung einer kleinen Schicht, bestehend aus ehemaligen Feudalherren und - infolge einer Konzentration des Bodens und des Zusammenfallens von Grundeigentum und Grundbesitz - jetzigen Agrarkapitalisten.

1.2. Liberalistische Phase und Industrialisierung

Mit der Wende vom 18. zum 19. Jahrhundert begann die Auseinandersetzung um die Prinzipien des traditionellen ständischen Zunftzwanges und der modernen liberalen Gewerbefreiheit und vollzog sich der Übergang vom Feudalismus zum Liberalismus und Kapitalismus. Die Destruktion der alten Ordnungen bahnte sich mit dem Aufkommen der Industrialisierung in Deutschland an; sie bezog ihre treibende Kraft aus der Ideologie der französischen Revolution, die die Abschaffung der Zünfte in Frankreich bereits 1791 herbeigeführt hatte. Den Zünften, als die bisherigen Träger der Wirtschaftspolitik, wurde das Recht abgesprochen, die Zahl der Lehrlinge und Gesellen zu begrenzen und durch autonome, verbindliche Festlegung der Produktionsmethoden die Anwendung des technischen Fortschritts zu verhindern. Die zunehmende Proletarisierung ¹⁾ weiter Bevölke-

1) "Für die Handwerker verwischten sich auf der einen Seite die Unterschiede zu den angelernten Arbeitern, die aus den Unterschichten hervorgingen oder vom Lande stammten, und neben den Handwerkern erwuchs eine neue Schicht unzünftiger qualifizierter Arbeiter im Bergbau, in der Eisenindustrie und im Maschinenbau" (Engelsing, R.; Wirtschafts- und Sozialgeschichte Deutschlands, S. 146, 1976)

rungskreise verband sich mit einer sukzessiven Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen¹⁾. Nicht die ursprüngliche Ausbildung oder der ehemalige Stand bestimmte nunmehr die Entlohnung der Arbeiter sondern die Funktion und Leistung in den spezialisierten Großbetrieben und das Verhältnis von Angebot und Nachfrage.

Kennzeichnend für die liberal-kapitalistische Gesellschaft war die Übernahme der dem Aufklärungsgedanken entnommenen individualistischen Grundprinzipien. Der seine Autonomie behauptende Mensch wurde als Ideal apostrophiert und für die neue Wirtschaftsstruktur als richtungsweisend angesehen. Das Ethos des Selbstinteresses harmonisierte mit dem Streben des Unternehmers nach beständiger Gewinnmaximierung und Vermehrung des privaten Eigentums²⁾. Nach liberaler Vorstellung ergab sich die vollkommene Ordnung - auch im Hinblick auf die Gesamtwirtschaft - aus der größtmöglichen Freiheit der Individuen und der weitgehenden Enthaltung jeglicher Form staatlicher Reglementierung. Adam Smith beschwor die sich selbst überlassenen Marktkräfte, die quasi automatisch eine optimale Bedürfnisbefriedigung realisieren sollten. Er vertrat die Ansicht, eine optimale Versorgung der Gesellschaft würde durch 'glückliche Fügung' und das Wirken einer 'unsichtbaren Hand' eintreten. Neben dem sich hierin ausdrückenden Laissez-faire-Prinzip nannte er als zweckmäßigen Steuerungsmechanismus zur Realisierung der individuellen Freiheit den auf Angebot und Nachfrage basierenden Marktmechanismus (Marktpreise). Er begründete damit zugleich die

-
- 1) In der späteren kapitalistischen Produktionsweise wird ein Prozeß evident, der die Arbeiter selbst ihrer Produktionsmittel beraubt und der sich bei Marx bezeichnenderweise in dem Terminus des 'freien' Arbeiters äußert. Er bezeichnet den Arbeiter "frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Ware verfügt, daß er andererseits andre Waren nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nötigen Sachen" (Vgl. Marx-Engels-Werke, Bd. 23, S.183, 1977)
 - 2) Erscheint bei Marx das Privateigentums als Quelle der Unfreiheit, so erscheint es hier als Quelle der persönlichen Freiheit und als Maßstab für den Grad der jeweils verwirklichten Freiheit.

Auffassung von der Arbeitskraft als einem Gut unter anderen, das seinen Preis gemäß Angebot und Nachfrage zu entwickeln habe. In der Option für die Selbstregulationskräfte von Wirtschaft und Gesellschaft war die Prämisse der 'vollständigen Konkurrenz' (und damit der Machtfreiheit des Marktes) und der vollkommenen 'Transparenz des Marktes' (der vollständigen Überschaubarkeit von Angebot und Nachfrage) impliziert. Die von Adam Smith - als dem klassischen liberalen Nationalökonom - und den Vertretern dieser liberalen Grundhaltung angestrebte prästabilisierende Harmonie (als Glaube an eine vorgegebene Harmonie der Dinge und eine natürliche Vernunftordnung) erhoffte man über den Wettbewerbsmechanismus ¹⁾ zu realisieren. Über eine Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit - durch Ausbau der Produktion und Produktivität - wurde in der liberalistischen Phase die Erwirtschaftung eines Produktionsüberschusses als Ziel angestrebt. Die politisch und organisatorisch noch unerfahrenen ehemaligen Bauern und Landarbeiter und jetzigen Fabrikarbeiter wurden mit ihrer Arbeitskraft zur Realisierung dieses Zieles herangezogen. Bei geringem Lohn Einkommen und langem Arbeitstag ²⁾ blieb die Lebenslage der abhängig Arbeitenden nicht nur auf dem Niveau der vorliberalistischen Phase sondern verschlechterte sich im Verlauf der Entwicklung stetig.

Obwohl das patriarchalische Element mit Entwicklung der Produktivkräfte an Bedeutung verlor - das Bedürfnis des patriarchalischen Unternehmers nach Steuerung des komplexen Maschinensystems und stetiger Reglementierung der Arbeiter stand einem

1) Über eine kaufkräftige Nachfrage (infolge eines stetig neu geschürten Bedarfs) sollte sich zunächst ein hoher Preis einstellen. Man hoffte über diesen hohen Preis entsprechende Gewinne erzielen und anschließend investieren zu können, so daß die Produktion ausgedehnt, das Angebot erneut gesteigert werden könnte. Das steigende Angebot sollte dann wieder die Senkung der Preise bewirken. Das die Marktpreise die gewünschte Steuerungsfunktion der gesamten Wirtschaft langfristig nicht erfüllen konnten, wurde nicht gesehen. Die von den Unternehmern stetig angestrebte marktbeherrschende Stellung - infolge eines fortwährenden Zwanges zur Technisierung und Rationalisierung zwecks Verschaffung von Kostenvorteilen gegenüber dem Konkurrenten - führt(e) letztlich zum Machtkampf zwischen kleineren und größeren Betrieben, wobei erstere diesem Mechanismus erlagen (bzw. erliegen) und damit der Wettbewerbsmechanismus aufgehoben wurde (wird).

2) Vgl. Klönne, A.; Die deutsche Arbeiterbewegung, S.23, 1980.

reibungslosen Produktionsablauf entgegen und drängte damit zugleich nach Veränderung des traditionellen Über-Unterordnungsverhältnisses - blieb es auch nach dem Übergang zum Liberalismus und Kapitalismus als klassenspezifisches Charakteristikum latent bestehen. Der durch die maschinellen Anlagen determinierte Produktionsablauf erforderte nunmehr eine umfangreiche Organisation, wobei die Autorität und Befehlsgewalt des bis dato uneingeschränkt herrschenden Unternehmers auf Aufsichtspersonen ¹⁾ übertragen wurde. Der Unternehmer (resp. ehemalige Meister) verlor damit seine unmittelbare Kontroll- und Reglementierungsmöglichkeit und damit seine unmittelbare Verfügungsgewalt über die Arbeiter ohne jedoch seine Anweisungs- und Kontrollbefugnisse generell zu verlieren. Die Möglichkeiten der Arbeiter zur Einflußnahme auf den Produktionsablauf standen damit in Abhängigkeit von der von außen vorgegebenen Organisationsstruktur und der im Betrieb herrschenden Produktionstechnik. Während letztere im Interesse eines reibungslosen Produktionsablaufs die ständige Kooperation der Arbeitenden - vermittelt über weitgehend informelle Informations- und Interaktionsprozesse - forderte und damit tendenziell positive Möglichkeiten zur Einflußnahme auf das Produktionsgeschehen eröffnete, verhinderte erstere (Betriebshierarchie) infolge ihres restriktiven Charakters (bedingungslose Unterwerfung unter die Betriebshierarchie, ständige Beaufsichtigung und Reglementierung des betrieblichen Ablaufs) die Möglichkeit eines ständigen sachgerechten Eingreifens der Arbeiter in entscheidende betriebliche Prozesse. Die Einsicht, daß zur Entfaltung der Produktivität umfangreichere Entscheidungs- und Initiativrechte der Arbeiter unabdingbar sind, sollte sich jedoch erst mit dem Übergang vom Kapitalismus liberaler Prägung (freie Konkurrenz) zum organisierten Kapitalismus ergeben.

1) Die Umstrukturierung der Herrschaftsverhältnisse sollte in der Folgezeit noch differenziertere Formen annehmen. Die Betriebshierarchie (Direktor, Unterdirektor, Abteilungsleiter, Obermeister, Meister, Vorarbeiter) würde zukünftig ihre Herrschaftsfunktionen an Stabsstellen abgeben müssen (bzw. mit dem Betriebsrat teilen müssen).

1.2.1. Utopie und Realismus der Arbeitermitbestimmung

Das die mit der Entwicklung der Produktivkräfte (Mechanisierung und Maschinisierung) und der aufstrebenden Industrie verbundene Hoffnung auf eine Verbesserung der Lebenslage der arbeitenden Menschen nicht eintrat - statt dessen Armut auf dem Lande und elende Fabrikarbeiterexistenzen in den Städten -, veranlaßte einzelne 'Intellektuelle' zu Überlegungen, die auf die radikale Umwandlung der Gesellschaft ausgerichtet waren. Eine neu zu schaffende gesellschaftliche Ordnung, gegebenenfalls exemplifiziert an einzelnen Mustereperimenten, war ihr Ziel. Unter dem Einfluß französischer Industrieverhältnisse erhielten die dortige Verhältnisse beschreibenden Schriften des Grafen Saint Simon in Deutschland zunehmende Bedeutung. Die Aktualität der Vorstellungen von Robert Owen leitete sich aus der industriellen Stellung Englands im europäischen Raum ab. Die kapitalistische Produktionsweise war hier - im Vergleich zu Frankreich und Deutschland - am weitesten entwickelt; erste Erfahrungen über Auswirkungen der Industrialisierung lagen bereits vor. Die Ideenkonstrukte von Simon und Owen - denen ergänzende auch in Deutschland folgten - werden jedoch nur in Verbindung mit der Klassensituation dieser Zeit erklärbar und einordbar.

In Frankreich formierte sich die große Industrie und damit der Antagonismus von Bourgeoisie und Proletariat erst langsam (eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich mit beginnender Industrialisierung in Deutschland). Die in Frankreich im Verlauf der französischen Revolution konstatierbare Entwicklung, die u.a. durch ein Erstarken der Bourgeoisie - über Konfiszierung und anschließenden Verkauf von Grundbesitz des Adels und der Kirche - und nach wie vor durch die Existenz des Feudaladels gekennzeichnet war, ließ Saint Simon den eigentlichen Gegensatz (Bourgeoisie-Proletariat) nicht in seiner sich erst später herauskristallisierenden Schärfe erkennen. Statt dessen identifizierte er den Gegensatz vom 'dritten Stand' und nach

wie vor bevorrechtigten Ständen als den eigentlichen Antagonismus¹⁾. Seine Überlegungen konkretisierten sich daher in bezug auf eine Aufhebung lediglich dieses Interessengegensatzes. Ausgangspunkt seiner durch die Klassensituation vorgeprägten Überlegungen war damit nicht die ihm notwendig erscheinende Stärkung der infolge der Aufhebung der Grundherrschaft freigesetzten klein- und unterbäuerlichen Schichten und späteren Industriearbeiter sondern die Stärkung der bürgerlichen Gesellschaft (in Deutschland ergab sich letztere u.a. infolge der preußischen Agrarreformen). In der Hoffnung auf eine weitere Entfaltung der Technik mit ihr angemessenen gesellschaftlichen Institutionen baute Saint Simon auf eine natürliche Ordnung auf technisch-wissenschaftlicher Grundlage, in der die Träger der Produktion²⁾ auch angemessene Institutionen für die Gesellschaft bereitstellen sollten.

Obwohl sich auch die Vorstellungen von Robert Owen nicht an dem eigentlichen Klassenwiderspruch orientierten (sondern primär an den aufklärerischen Gedanken des 18. Jahrhunderts)³⁾, stellten seine entwickelten und in der Praxis realisierten Vorschläge für die Arbeiter eine paradigmatische Ansatzmöglichkeit zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dar. Mit ihm und seinen Vorstellungen kann die erste praktizierte Form der Arbeitermitbestimmung assoziiert werden. Der weniger als Theoretiker sondern mehr als Praktiker seiner Zeit bekannt gewordene Owen (1771-1858) räumte in der von ihm geleiteten Baumwollspinnerei in Schottland einem Arbeiterausschuß freiwillig Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegen-

1) Vgl. Marx, K., Engels, F.; Philosophie, Bd. I, S. 145 ff. Frankfurt 1966;

ferner Armanski, G.; Entstehung des wissenschaftlichen Sozialismus, S. 60-76, Darmstadt 1974.

2) Die Träger der Produktion sind für ihn die Industriellen, die indirekt mit der Produktion in Verbindung stehen. Neben den Kaufleuten und Finanziers sind das somit auch die bürgerlichen Angestellten, die mit dem Übergang zum Liberalismus-Kapitalismus diese neue unternehmerische Funktion übernahmen.

3) Owen eignete sich die Lehre der materialistischen Aufklärer an, der Charakter des Menschen sei einerseits das Produkt der angeborenen Organisation, andererseits das Produkt der ihn umgebenden Umstände (Vgl. Marx-Engels I, Philosophie, S. 153).

heiten ein. Er kann nicht nur als einer der ersten Verfechter für Beteiligungsrechte der Arbeiter angesehen werden, sondern darüber hinaus als einer der wirksamsten Vertreter des Frühsozialismus in England, da die auf seine Initiative durchgeführten Reformen über die Verbesserung der bis dato unerträglichen Arbeitsbedingungen auch zur Verbesserung der allgemeinen Lebensbedingungen beigetragen haben. "Alle gesellschaftlichen Bewegungen, alle wirklichen Fortschritte, die in England im Interesse der Arbeiter zustandegekommen, knüpfen sich an den Namen Owen ¹⁾". Das von ihm veranlaßte Verbot der Kinderarbeit in den Fabriken (1819 setzte er das erste Gesetz zur Beschränkung der Frauen- und Kinderarbeit durch) und die auf seine Initiative eingeleitete Diskussion um eine allgemeine Arbeiterschutzgesetzgebung sowie die von ihm propagierte Forderung nach Staatsinterventionen zur Bildungsanhebung der unteren Klassen kann als bedeutsamer Ansatz eines auf die Neuordnung der Gesellschaft gerichteten Sozialismus angesehen werden. Owen versuchte seine theoretischen Ansichten, die in seinen Gesellschaftsentwürfen 'The Social System' (1820) und 'The Book of the New Moral' (1836) zum Ausdruck kamen, in praktikable Formen gemeinschaftlichen Zusammenlebens umzusetzen. Im Anschluß an seine zum Musterbetrieb auf Genossenschaftsbasis avancierte Fabrik 'New Lanark' ²⁾ gelang ihm mit der amerikanischen Kommunesiedlung 'New Harmony' (1825-1828) die Errichtung einer Produktionsgenossenschaft. Die industrielle Tätigkeit war dabei integraler Bestandteil dieses Kommunensystems. Der in der Tradition Helvétius' (1715-1771), Holbach's (1723-1789) und insbesondere Godwin's (1756-1836) stehende Owen vertrat die Auffassung, daß die Voraussetzung für ein freies Zusammenleben der Menschen erst durch den Prozeß

1) Engels, F. nach Jonas, F.; Geschichte der Soziologie, S.199, Reinbek 1976.

2) Die Baumwollspinnerei in Schottland leitete Owen von 1800 bis 1829. Diese Fabrik galt als Musterkolonie, in der Trunkenheit, Polizei etc. unbekannt waren (Vgl. Marx-Engels I, Philosophie, S. 153, 1966). Bei Produktionsstillstand wurde ein voller Lohnausgleich gewährt; die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit lag bei 10 1/2 Stunden und damit um ca. 3 Stunden niedriger als bei seinen Konkurrenten.

der Erziehung geschaffen werden könne und forcierte demzufolge die eigene Arbeiterbildung in den Produktionsgenossenschaften. Trotz dieses reformorientierten Ansatzes von Owen konnte zwangsläufig aufgrund der primär auf privater Ebene inaugurierten Unterstützung lediglich für einen geringen Teil der Arbeiterschaft eine nachhaltige Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen erzielt werden. Sein Eintreten für menschenwürdige Umstände war zur damaligen Zeit keineswegs selbstverständlich und sollte in einem geschichtlichen Rückblick - insbesondere auch unter den heute erneut zu konstatierenden industriellen Arbeitsbedingungen (Dequalifikation, Arbeitsbelastungen etc.) - angemessene Berücksichtigung finden.

Private Initiativen, wie sie von Owen in England durchgeführt wurden, realisierten sich vereinzelt mit dem Ziel der betrieblichen Selbstverwaltung nach 1850 auch in Deutschland. So gründete im Jahre 1884 der Berliner Jalousie- und Holzpflasterfabrikant Heinrich Freese, angeregt durch die englischen Gewerkvereine, die konstitutionelle Fabrik und beteiligte die Arbeiter sowohl immateriell, indem er ihnen die Gründung einer Betriebsvertretung mit legislativen Funktionen zubilligte, als auch materiell durch den systematischen Ausbau der Gewinnbeteiligung, indem er im Jahre 1888 die Weihnachtsgratifikation in einen festen Einkommensbestandteil mit rechtsverbindlichem Anspruch umwandelte ¹⁾. In den folgenden Jahren und Jahrzehnten erfolgten vereinzelt weitere konstitutionelle Fabrikgründungen, die jedoch innerhalb des expandierenden kapitalistischen Systems noch lange Zeit die Ausnahme bildeten.

Mit beginnender Industrialisierung in Deutschland veränderte sich auch dort die bestehende Gesellschaftsordnung zugunsten

1) Vgl. Teuteberg, H.J.; Geschichte der industriellen Mitbestimmung, S. 260 ff., Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts, Tübingen 1961.

einer Etablierung der bürgerlichen Gesellschaft. Die fortschrittlichen Teile des Bürgertums ¹⁾, die infolge des sich auch in Deutschland ausbreitenden Elends unter den Fabrikarbeitern die Notwendigkeit zur Veränderung nicht nur erkannt sondern zugleich nach Möglichkeiten einer praxisbezogenen Umsetzung suchten, setzten sich z.T. bereits vor der Revolution von 1848 für ein konstitutionelles Fabrikssystem ein ²⁾. Mit einer derartigen Konstitutionalisierung verband sich der Wunsch nach einer gewählten Betriebsvertretung, die als Pendant zur unumschränkten Herrschaft des Fabrikanten dienen sollte. Es war beabsichtigt, die Herrschaftsform der Betriebe mit dem Fabrikanten an der Spitze grundsätzlich beizubehalten, den unternehmerischen Willen jedoch in gewisser Weise an die Betriebsvertretung zu binden und zu kontrollieren. So setzte sich in Deutschland, ausgehend von einer grundlegenden Kritik am klassischen Liberalismus, der Tübinger Staatsrechtler und Nationalökonom Robert v. Mohl für eine soziale Organisationsform in den Fabriken ein, dessen Prinzip darin bestehen sollte, "... die Verschiedenheit der Interessen der Kapitalisten, des Unternehmers und des Arbeiters dadurch auszugleichen, daß der Arbeiter durch Teilnahme am Kapitalbesitz und Gewinne ebenso wie an der Unternehmung und ihrem Gewinne herangezogen wird" ³⁾. Neben einer Gewinnbeteiligung in Form einer nach Lohnhöhe gestaffelten Jahresprämie forderte Mohl die Errichtung von ausschließlich durch die Arbeiter gewählten Ausschüssen (Arbeiterausschüsse), deren Funktion sich allerdings auf die Beratung beschränken sollte. Mit einer in heutiger Zeit propagierten Beteiligung im Sinne

1) Hierzu sei anzumerken, daß sich diejenigen, die später Industriekapitalisten wurden, weitgehend aus dem Kleinbürgertum rekrutierten. Diese kleinbürgerlichen Aufsteiger fanden sich zuvor innerhalb des Kleinhandels und der Kleinproduktion, wobei es sich um Formen des Handwerks und um kleine Familienbetriebe handelte, in denen der Eigentümer häufig zugleich auch unmittelbarer Arbeiter war und trotz der Abhängigkeit vom Großkapital eine relativ wirtschaftliche Unabhängigkeit bestand.

2) Vgl. hierzu die Ausführungen bei Teuteberg, H.J., a.a.O. S. 254, 1961.

3) Mohl nach Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung, S. 26, 1961.

einer umfassenden Teilhabe an wirtschaftlichen Entscheidungen können Mohl's Vorschläge nicht verglichen werden.

Die Motive einzelner Unternehmer zur freiwilligen Beschränkung der Unternehmergewalt erklären sich aus der Unternehmerideologie der 'großen Familie'. Analog zum Familienverband wurde die Fabrik als soziale, von einem einheitlichen Interesse geleitete Institution angesehen. Dieses apostrophierte 'einheitliche' Interesse meinte natürlich - analog zum Verständnis des christlichen Familienverbandes - nicht die besondere Berücksichtigung von Eigeninteressen der jeweils Untergebenen sondern entsprechend der hierarchischen Patriarchalstruktur (Herr-Untertanen-Struktur) die besondere Berücksichtigung des Interesses des Patriarchs und die freiwillige Unterordnung der ihm Untergebenen unter die 'gottgewollte' Autoritätsstruktur. Die Eingliederung der Arbeiter in diesen Familienverband sollte über die Etablierung von Arbeiterausschüssen realisiert werden. Auf diesem Wege hoffte man zugleich die aus der liberalistischen Phase (Landwirtschaft, Heimgewerbe, kleinere Meisterbetriebe) bekannten und liebge gewordenen traditionellen Denkformen übernehmen und den neuen Verhältnissen (unübersichtliche Fabrikanlagen mit größeren Menschenmassen) anpassen zu können. Das eigentliche Motiv zur freiwilligen Beschränkung der Unternehmergewalt verband sich jedoch mit ökonomischen Nützlichkeitsabwägungen. Die Unübersichtlichkeit der großen Fabrikationshallen und die häufig große Zahl der Arbeiter verhinderte die allgegenwärtige Teilnahme des Unternehmers bei der Lösung auftretender sozialer Probleme u.a. und verlangte geradezu nach einer relativ autonomen Betriebsvertretung. Als Anlaufstelle für z.B. auftretende soziale Probleme der Arbeiter sollte diese dem Unternehmer die Sozialangelegenheiten abnehmen und weitgehend selbständig regeln. Die durch den liberalen Arbeitsvertrag sanktionierte formale Gleichheit und die reale materielle Abhängigkeit (Entlohnung durch Verkauf der Arbeitskraft), räumliche Abhängig-

keit (Bindung an die Maschine) und zeitliche Abhängigkeit (Mehrarbeit zum Zwecke der Mehrwertproduktion) führte zu einem latenten Spannungsverhältnis zwischen dem Unternehmer und den Arbeitern, das nunmehr durch ein sozialfürsorgliches Instrument (durch die Arbeiterausschüsse) ausgeglichen bzw. harmonisiert werden sollte. Ohne umfassende Mitwirkungsrechte stellten diese Arbeiterausschüsse lediglich ein Mittel zur betrieblichen Konfliktregelung dar. Über die Gewährung von Mitspracherechten bei Arbeits- und Lohnfragen sowie bei der Gestaltung der Arbeitsordnungen erwiesen sich jedoch die Arbeiterausschüsse auch als Mittel der Arbeiter zur Berücksichtigung ihrer Arbeitsbedürfnisse und zum partiellen Abbau des autoritären Betriebsführungsstiles. Bis etwa 1850 zeigten sich die mit sozial-ethischen und nützlichkeitsorientierten Prinzipien vermengten Vorstellungen ethisch-liberal gesinnter Unternehmer in der örtlich und inhaltlich begrenzten Etablierung von Arbeiterausschüssen. Die Zunahme der Arbeiterausschüsse ¹⁾ im Deutschen Reich von 2 im Jahre 1890 auf 1653 im Jahre 1905 erklärt sich nicht ausschließlich mit einer humanistischen Gesinnung einzelner Potentaten - die ein besonderes Interesse für die Belange der Arbeitenden vermuten ließ -, sondern auch mit der Herausbildung und Stärkung eines Industrieproletariats - das die Bedeutung und Wirksamkeit einer Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene durchaus erkannte- und dem sprunghaften industriellen Aufstieg nach 1870 in Deutschland. Durch die Interessenformierung der Arbeiter drohten diese dem Einfluß der ökonomischen und politischen Repräsentanten zu entrinnen; die Darstellung des Prozesses dieser Interessenformierung wird damit in bezug auf die Frage nach verbesserten Einflußmöglichkeiten der Arbeiter evident.

1.2.2. Arbeiterinteressen und aufstrebendes Bürgertum

Der Überfluß an Landarbeitern - ehemalige Kleinbauern, die infolge der Aufhebung der Grundherrschaft ein neues Auskom-

1) Vgl. Teuteberg, H.J.; Geschichte der industriellen Mitbestimmung, S. 407, 1961.

men finden mußten- führte auf dem Lande zur Überbesetzung des Heimgewerbes, zur dörflichen Armut und letztlich zur Landflucht. In Verbindung mit einer einsetzenden Bevölkerungsvermehrung führte die Binnenwanderung aus den ländlichen Bezirken zu einem Verstädterungsprozeß und zur Verlagerung der Beschäftigung vom primären in den sekundären Sektor. Die Freisetzung der klein- und unterbäuerlichen Schichten und die Bevölkerungsexplosion ermöglichte damit in Deutschland über die Bereitstellung eines Menschenpotentials die zunehmende Industrialisierung in den Städten und den industriellen Ballungszentren.

Auf dem Lande führte das Überangebot an Arbeitskräften für die durch die maschinelle Produktion verdrängten Handwerksge-sellen und Heimarbeiter sowie für die ehemaligen Kleinbauern zu materieller Not und Armut. Die Abhängigkeit der Heimarbeiter insbesondere in der Textilindustrie von den Unternehmern in den Städten und die Abhängigkeit der Bauern - trotz der Bauernbefreiung - von den wieder erstarkten Großgrundbesitzern, die nunmehr das 'Gewinnerzielungsprinzip' als Leitmaxime ihres Handelns ansahen, verstärkte diese Entwicklung. Um 1840 mußte die in Deutschland noch dominierende Leinenindustrie infolge der Kontinentalsperre gegenüber der eindringenden englischen Baumwolle auf dem deutschen Markt Wettbewerbsnachteile hinnehmen und geriet damit in eine schwere Krise. Infolge ihrer ungesicherten Stellung bedeutete diese ökonomische Krisenphase für die Weber die Gefährdung der Existenz- und Lebensgrundlage. In den Webergebieten Schlesiens traten Hungernöte auf, die letztlich zum Aufstand der Weber im Juli 1844 führten. Wie auf dem Lande so war auch der Arbeiter in den Städten gezwungen, seine Arbeitskraft zur Existenzsicherung auf dem nunmehr 'freien Markt' anzubieten. Um sich und seine Familie zu ernähren bot sich ihm keine andere Möglichkeit als über einen freien Kontrakt eine Arbeitsstelle bei den Produktionsmittel besitzenden Kapitalisten anzunehmen.

Der Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft wurde zur gesellschaftlichen Massenerscheinung. Mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages verband sich für den Kapitalisten keinerlei Verpflichtung zur Existenzsicherung des Arbeiters; willkürliche Festsetzung der Arbeitszeit und geringe Entlohnung waren an der Tagesordnung. Mit dem Verkauf der Arbeitskraft verband sich demgegenüber für den Lohnarbeiter die Verpflichtung mehr ökonomische Werte zu schaffen, als er letztlich in Form des Lohnes zurückerstattet erhielt. Erst diese Grundbedingung (Verkauf der Arbeitskraft unter Wert) garantierte die Einlösung des erwerbswirtschaftlichen Prinzips, die Erwirtschaftung eines Produktionsüberschusses zwecks Gewinnerzielung und damit den Aufstieg des Kapitalismus. Demgegenüber standen die Interessen der Arbeiter, die einerseits auf die Verbesserung des Lebensstandards und andererseits auf die Realisierung menschwürdiger Arbeitsbedingungen in der Produktion gerichtet waren. Während erstere die Forderung nach einem angemessenen Lohn, d.h. nach höchstmöglicher Sicherung des Lebensstandards unter den jeweiligen ökonomischen Existenzbedingungen der Gesellschaft, implizierte, verband sich mit letzteren die Forderung nach Einschränkung des Direktionsrechts (und damit nach Einbeziehung der Arbeiter in das betrieblich-unternehmerische Geschehen) sowie nach menschengerechter Gestaltung der Arbeitsabläufe (und damit nach Berücksichtigung des sozialen Prozeßcharakters der Arbeit). Darüber hinaus stand dem unternehmerischen Interesse das der Arbeiter nach Erfüllung der postulierten persönlichen Freiheitsrechte gegenüber. Karl Rodbertus formulierte dieses Interesse der Arbeiter im Jahre 1837 folgendermaßen; sie (die arbeitenden Klassen) "haben von den Wohlthaten der heutigen Gesellschaft die persönliche Freiheit und eine gleiche formelle Gerechtigkeit, wie alle Übrigen; weiter nichts", sie wollen die "Anweisung" auf die Freiheit wirklich erfüllen und verlangen "mehr Besitz - mehr Theilnahme an der Bildungsstufe der Zeit, mehr Theilnahme an den Wohlthaten der heutigen Cultur!"¹⁾ In diesem Zitat äußert sich bereits die Forderung nach Bereitstellung solcher Mög-

1) Rodbertus nach Armanski, G.; Entstehung des wissenschaftlichen Sozialismus, S. 56, Darmstadt 1974.

lichkeiten, die über das primäre Bedürfnis nach Lebenssicherung und Lebenserhalt hinausreichen. Zur damaligen Zeit stand für den Arbeiter jedoch die Berücksichtigung seiner elementaren Bedürfnisse im Vordergrund. Der Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft, die ungesicherte Stellung in den Fabriken, das geringe Lohneinkommen und die unzureichenden Arbeitsbedingungen determinierten seine Arbeits- und Lebenssituation und damit auch die Forderungen nach Beseitigung der sich hieraus ableitenden mißlichen Lebenslage.

Analog den Weberaufständen artikuliert sich wenige Jahre später (1848) auch die Unzufriedenheit des Industrieproletariats in den Städten. Neben der Forderung nach Erhöhung des Arbeitslohnes und Herabsetzung der Arbeitszeit wurde die Abschaffung des Koalitionsverbots¹⁾ verlangt. Sowohl die erkämpften Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen als auch die kurzfristige Aufhebung des Koalitionsverbots wurden jedoch in den darauffolgenden Jahren zurückgenommen und den Arbeitern damit legitime Rechte und Möglichkeiten zu deren Durchsetzung vorenthalten.

Stellte das Bürgertum zur Zeit der März-Revoluten mit der Arbeiterschaft noch einen einheitlichen Block dar (gemeinsam gegen die Feudalsysteme) so zerfiel dieser nunmehr unter dem Eindruck der differierenden sozialen und ökonomischen Interessenslage. Die Eigenständigkeit der Arbeiterschaft, die sich in konkreten Forderungen und Interessen äußerte, wurde auf Seiten des Bürgertums als bedrohlich und den eigenen Interessen entgegenstehend wahrgenommen. Trotz der Verdrängung ehemals positiver Werte wie Pflicht, Ehre, Gehorsam verblieb das Bürgertum unterhalb der Forderungsebene der Arbeiter. Die damit verbundene Abspaltung erklärt sich aus der Ideologie

1) Das ursprünglich gegen die ehemals wandernden Handwerksge-sellen gerichtete Koalitionsverbot - Verbot des Zusammenschlusses und der Absprache - wurde 1845 in die neuge-schaffene 'Allgemeine Preußische Gewerbeordnung' übernommen und auf Industriearbeiter ausgedehnt. Erst 1869 konnte die Aufhebung dieses Verbots realisiert werden. Mit dem Scheitern der (bürgerlichen) Revolution, die unter Beteiligung der deutschen Arbeiter durchgeführt wurde, wurden zugleich ehemalige restriktive Anordnungen erneut eingeführt.

dieses Bürgertums und den damit implizierten ökonomischen Eigeninteressen. Auf der ökonomischen Ebene zeichnete sich diese Ideologie durch einen in sich grundsätzlichen Widerspruch aus, der sowohl eine schwankende Orientierung dieses Bürgertums gegenüber der Bourgeoisie als auch der Arbeiterklasse beinhaltete und über einen kleinbürgerlichen Individualismus lediglich zur Beibehaltung des Status quo, jedoch nicht zu einer umgreifenden gesellschaftlichen Veränderung beitragen konnte. Es zeigte sich eine Diskrepanz zwischen Anpassung und Ablehnung an/ von Bourgeoisie und der sich formierenden Arbeiterklasse, andererseits näherte es sich diesen Klassen an. Es unterschied sich von der Bourgeoisie dadurch, daß es noch nicht vollständig zum Kapital gehörte und in ständiger Konkurrenz mit diesem stand; es unterschied sich von der Arbeiterklasse, weil ihre 'Agenten' Eigentümer der Produktionsmittel und keine unmittelbaren Mehrwertproduzenten waren. Andererseits näherte sich dieses Kleinbürgertum sowohl der Bourgeoisie, u.a. durch das individuelle Streben nach Aufstieg und Macht als auch der Arbeiterklasse durch deren Stellung als z.T. unmittelbare Arbeiter an ¹⁾. Dem Bürgertum der beginnenden Industriegesellschaft ging es letztlich lediglich um die Sicherung der gesellschaftlich-hierarchischen Stellung und nicht um die Solidarisierung mit den in unmittelbarer Lohnabhängigkeit stehenden Arbeitern. Mit der Hinwendung zum Industriekapitalismus waren damit die kollektiven Möglichkeiten der eigene Interessen vertretenden Arbeiter bereits determiniert. Das in der privilegierten Lebensweise und den (relativ) günstigeren Lebensverhältnissen begründete 'Harmoniebedürfnis' des Bürgertums kulminierte in der Option für eine evolutionäre Entwicklung der Gesellschaft und für das Prinzip der Mitbestimmung. Letzteres sollte dabei nicht zur vollständigen Aufhebung von Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten dienen sondern als Nivellierungsinstrument entgegenstehender Interessen Anwendung finden.

1) Vgl. Poulantzas, N.; Klassen im Kapitalismus heute, Studien zur Klassenanalyse, S. 251 ff., Berlin 1975.

1.3. Entfaltung des Industriekapitalismus und Konstitutionalisierung der Arbeiterrechte

Ab 1850 vollzog sich in Deutschland ein wirtschaftlicher Aufschwung. Trotz der Autonomie der deutschen Länder und dem daraus resultierenden uneinheitlichen wirtschaftspolitischen System expandierte die deutsche Wirtschaft. Sowohl die industrielle Produktion im Inland als auch der Außenhandel verdoppelte sich innerhalb von zehn Jahren ¹⁾. Die Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Produktion konnte auf den verstärkten und systematischen Einsatz der Technik (Maschinen) in Produktion und Landwirtschaft zurückgeführt werden. In dieser Frühzeit des Industriekapitalismus zeigten sich zugleich erste Ansätze zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Industriearbeiter. Die technisch entwickelten Maschinen erforderten qualifiziertere Arbeiter, die den technischen Anforderungen entsprachen. Es wurden damit Fertigkeiten und Kenntnisse angesprochen, die einem Teil der Arbeiter verbesserte Arbeitsbedingungen eröffneten. Die Sicherung des Arbeitsplatzes und die Anhebung der Reallöhne ²⁾ artikulierten die partikuläre Verbesserung der Arbeits- und Lebenslage. Unberücksichtigt blieben allerdings auch weiterhin die Interessen des Großteils der Arbeiter. Statt sozialer Sicherheit für alle Arbeiter beschränkte sich das Engagement einzelner Unternehmer, die zwar 'edel und gut' keineswegs aber sozial handeln wollten, auf fürsorgliche Einzelmaßnahmen. Da sich die mit der Technisierung verbundene Hoffnung der Arbeiter auf eine grundlegende Veränderung der sozialen Verhältnisse nicht erfüllte, war die Notwendigkeit zur Interessensformierung bereits vorgezeichnet. Die Einsicht, daß zur grundlegenden Verbesserung der sozialen Verhältnisse die Organisation der Arbeitenden unabdingbar ist - eine Einsicht, die bereits in der Phase der Märzrevolution von 1848 vorhanden war ³⁾ -, fand 1863 ihren Niederschlag in

1) Vgl. Klönne, A.; Die deutsche Arbeiterbewegung, S. 35, 1980.

2) So stiegen die Reallöhne in den 60er Jahren erheblich an; die tägliche Arbeitszeit wurde durchschnittlich um ca. 2 Stunden gesenkt (Vgl. Klönne, A.; a.a.O., S.37)

3) Das 1848 in Berlin gegründete 'Zentralkomitee für Arbeiter' und das Pendant auf nationaler Ebene, die 'Allgemeine Arbeiterverbrüderung' war Ausdruck für das Erstarken einer selbständigen Arbeiterorganisation.

der Gründung des 'Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins' unter Leitung von Ferdinand Lasalle.

Erst ab 1870 vollzog sich in Deutschland der Übergang vom Kapitalismus liberaler Prägung (freie Konkurrenz) zum Industriekapitalismus mit Massenproduktion und Konzentration von Produktion und Kapital. Der Wirtschaftshistoriker Gustav Stolper ¹⁾ kommt zu dem Ergebnis, daß die Annexion Elsaß-Lothringens zur Industrialisierung Deutschlands und dessen wirtschaftlichen Aufschwung wesentlich beigetragen hat. Die infolge des Deutsch-Französischen Krieges 1870/ 71 erfolgte Eingliederung bewirkte u.a. einen Zuwachs an textilindustrieller Kapazität in Form von mechanischen Webstühlen. Dieser verhalf der im Anfangstadium der Industrialisierung in Deutschland noch dominierenden Leinenindustrie, die um 1840 - wie bereits aufgeführt - Wettbewerbsnachteile hinnehmen mußte, zum Aufschwung. Die Mechanisierung der deutschen Baumwollindustrie war nach Engelsing 1875 zu einem Drittel und 1895 zu drei Vierteln vorangeschritten ²⁾. Diese Entwicklung wurde durch die infolge der Krise von 1840 getroffene Entscheidung für eine liberale Wirtschaftspolitik zu Lasten einer Einführung von Schutzzöllen zur Sicherung des Inlandsmarktes begünstigt. Obschon die Textilindustrie in Deutschland in der Folgezeit ein bedeutender Industriezweig blieb, kann sie nicht als führender Sektor der Industrialisierung angesehen werden. Diese waren vielmehr der Kohlebergbau, die Eisenindustrie und die Maschinenindustrie. Ihre wachsende Bedeutung läßt sich gleichfalls durch die erfolgte Eingliederung Elsaß-Lothringens in das Deutsche Reich erklären. Durch den Erwerb phosphorreicher lothringischer Erzlagertstätten und deren optimale Nutzung durch das 1878 eingesetzte Thomas-

1) Stolper, G.; Deutsche Wirtschaft seit 1870, Tübingen: Mohr 1964.

2) Vgl. Engelsing, R.: Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands, 2. bibl. erw. Aufl., Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1976.

Verfahren wurde neben der saarländischen und rheinischen Steinkohlenbasis eine Eisenerzbasis hinzugewonnen, wodurch der Ausbau der schwerindustriellen Produktion forciert werden konnte. Zudem wurden im Elsaß Kalilager entdeckt, die der deutschen Wirtschaft bis zum Ersten Weltkrieg ein weitgehend konkurrenzloses Weltmonopol an Kali sicherten. In nur wenigen Jahrzehnten wurde durch die Expansion der Eisen- und Stahlkapazität eine Schwerindustrie aufgebaut, die neben einer Wandlung Deutschlands von einem Agrarstaat zu einem Industriestaat den Aufbau infrastruktureller ökonomisch bedeutender Einrichtungen wie das Eisenbahnnetz ermöglichte. Die sich an die Schwerindustrie angliedernde Maschinen- und Waffenindustrie ermöglichte darüber hinaus den Aufbau einer modernen deutschen Werftindustrie und einer politisch bedeutenden Handelsflotte.

Die Abkehr vom ökonomischen Liberalismus zeigte sich im Prozeß der Verdrängung der Kleinbetriebe und dem Zusammenschluß größerer Unternehmungen zu Kartellen. Dieser Kartellierungsprozeß vollzog sich in den führenden industriellen Bereichen; in der Stahlindustrie, der Kohleindustrie und der Kaliindustrie. Durch die Verschmelzung des Bankkapitals mit dem Industriekapital und durch die Rechtsprechung - das Reichsgericht entschied 1897, daß der Grundsatz der Gewerbefreiheit die Kartellfreiheit nicht ausschließt - wurde diese Entwicklung begünstigt. Politisch fand dieser Übergang seine Ausprägung in der Reichsgründung von 1870/ 71. Der Staat trat als Sachwalter des Kapitals in den Vordergrund und ermöglichte über eine entsprechende wirtschaftspolitische Gesetzgebung die Ausdehnung des Großkapitals.

Bereits unmittelbar nach der Reichsgründung wurde sowohl die Vereinheitlichung der wirtschaftspolitischen Gesetzgebung als auch der Ausbau der Industrie als wirtschaftspolitische

Hauptziele angestrebt. Das erste Ziel konnte in den Jahren 1871 bis 1875 durch eine Vereinheitlichung des Währungssystems - zur Zeit der Reichsgründung gab es noch sieben Währungsgebiete und dreiunddreißig Banken mit einem Notenausgaberecht - realisiert werden. Die Sicherung des Umtauschs von Papiergeld in Münzgeld erleichterte das wirtschaftliche Wachstum insofern, als damit die Gefahr der Entwertung und einer sich daran ggf. anschließenden inflationären Flucht in die Sachwerte gebannt wurde. Mit der Übernahme der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes aus dem Jahre 1869 als Reichsgewerbeordnung verband sich die Förderung und Realisierung des zweiten wirtschaftspolitischen Hauptzieles, die Schaffung eines einheitlichen Wirtschaftsraumes zum Zwecke des Ausbaus der Industrie ¹⁾. Mit dieser Reichsgewerbeordnung wurde der Grundsatz der Gewerbefreiheit und Wettbewerbsfreiheit geltendes Recht (1872) und damit zugleich die Koalitionsfreiheit (formal) garantiert.

Für die Arbeiter ergab sich mit dieser wirtschaftspolitischen Maßnahme allerdings noch lange nicht die Möglichkeit des ungehinderten Zusammenschlusses in Arbeitervereinigungen. Obwohl mit der Reichsgewerbeordnung generell die Aufhebung der Koalitionsverbote verbunden war, bestanden in praxis nach wie vor drastische Einschränkungen ²⁾, die einen unge-

-
- 1) Das Interesse an der ungehinderten kapitalistischen Entfaltung der Produktivkräfte verlangte die Destruktion der Gewerbeverfassung bereits in der liberalistischen Phase. Über die Herstellung der Gewerbefreiheit -infolge der preußischen Gewerbereformen 1810-1811 und 1845-1861-, die jedermann den Zugang zu allen Gewerben eröffnete, wurde sowohl die liberalistisch-kapitalistische Entwicklung als auch nach 1870 der organisierte Industriekapitalismus ermöglicht. Bis 1869 galt die 'Allgemeine Gewerbeordnung' aus dem Jahre 1845. Die Gewerbeordnung vom 21.6.1869 enthielt zahlreiche Arbeiterschutzbestimmungen wie Truckverbot, Verbot der Sonntagsarbeit, Pflicht zur Ausstellung von Arbeitszeugnissen; direkte Möglichkeiten im Sinne einer wirksamen Arbeitervertretung waren damit jedoch nicht impliziert.
 - 2) Durch die Androhung von Geld- und Freiheitsstrafen wurde die Koalitionsfreiheit faktisch eingeschränkt (Vgl. Klönne, A.; Die deutsche Arbeiterbewegung, S. 39, Düsseldorf 1980).

hinderten Zusammenschluß und somit die Voraussetzung für eine Ausweitung von Teilhaberechten der Arbeiter verhindern.

Die in den Jahren 1873-1889 aus innenpolitischen Gründen durch den Reichskanzler Bismarck initiierte verstärkte Staatsinitiative in der Wirtschaftspolitik führte zu einem partiellen Abbau des Liberalismus, der noch in den vierziger Jahren des 19. Jahrhunderts begünstigt wurde. So wurde u.a. im Bereich des Handwerks das Prinzip des Liberalismus durch die Erweiterung der wirtschaftspolitischen Befugnisse der Handwerksinnungen - bedingt durch das Schrumpfen traditioneller Strukturen und der Bedrohung des Handwerks in der Industrie - beschränkt. Die Verabschiedung der Handwerkerschutznovelle von 1897 bot die Möglichkeit der Beantragung von Zwangsinnungen, die durch eine Aufsichtsbehörde sanktioniert werden konnten und denen das Recht zur Preisfestsetzung und der Regelung der Produktion zugestanden wurde. Dieser verstärkte Staatsinterventionismus - der sich auch im Bereich der Landwirtschaft und des Außenhandels (Schutzzollpolitik) durchsetzte - führte zwar zu einer Abkehr vom Liberalismus früherer Jahre (u.a. Abkehr vom Freihandelsprinzip) aber keineswegs zur völligen Abkehr von den liberalistischen Grundprinzipien. Nach wie vor wurde für das Privateigentum und damit für das egoistische Gewinnstreben des einzelnen votiert und die freie Verfügbarkeit über das Einkommen nicht beschränkt. Der Staat sicherte vielmehr durch seine Intervention die ungehinderte Entwicklung des Großkapitals und trat zusätzlich neben diesem als wirtschaftlicher Machtfaktor in den Vordergrund ¹⁾. So wie in der liberalistischen Phase durch das egoistische Gewinnstreben des einzelnen die Verelendung der Bauern, Handwerker und Landarbeiter eingeleitet wurde, so

1) So erwarb der Staat (bzw. die Länder und Gemeinden) auch Eigentum an Bergwerken, Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie etc.

wurde jetzt über die rechtliche Fixierung der Wettbewerbs- und Vertragsfreiheit ¹⁾ (Gewerbeordnung), die im wirtschaftlichen Bereich ihren Ausdruck in Form der Gewerbefreiheit und im sozialen Bereich in Form der Koalitionsfreiheit fand, die Verschlechterung der sozialen Lage der breiten Massen begünstigt. Die staatliche Sozialpolitik (Sozialversicherungsgesetzgebung 1883-1889) erklärt sich gerade aus der staatlich geförderten Wirtschaftspolitik der damaligen Zeit und der daraus resultierenden Verschlechterung der Lage der Industriearbeiter u.a.; sie (die Sozialpolitik) wurde wegen der unzureichend berücksichtigten sozialen Lage der Arbeiter und der damit gesehenen Gefahr des Aufruhrs derselben zwangsläufig notwendig und sollte darüber hinaus von den eigentlichen wirtschaftspolitischen, sozialen und politischen Problemen ablenken. Darüber hinaus diente die Sozialversicherungsgesetzgebung als Konterinstrument gegen das Anwachsen der sozialdemokratischen Partei, die infolge des von Bismarck für den Reichstag 1867 eingeführten allgemeinen und gleichen Wahlrechts (mit Ausnahme der Frauen; diesen wurde erst 1918 das Wahlrecht zuerkannt) große Bedeutung gewann ²⁾.

Unter dem Einfluß zahlreicher Streikaktionen in den achtziger Jahren - die 1889 im Ruhrarbeiterstreik ihren Höhepunkt

- 1) Durch die Übernahme dieser Prinzipien (1900) in das Bürgerliche Gesetzbuch und das Handelsgesetzbuch wurden zugleich konstituierende Prinzipien einer Wettbewerbsordnung geschaffen. Alte, der privaten unternehmerischen Initiative den erforderlichen Handlungsspielraum schaffende Grundsätze (Bürgerliches Gesetzbuch und Handelsgesetzbuch beruhen auf der Option für das Privateigentum) wurden damit nicht abgelöst sondern durch soziale Prinzipien ergänzt und nach dem Zweiten Weltkrieg durch schrittweisen Ausbau des sozialen Sicherungssystems in der Bundesrepublik Deutschland gefestigt.
- 2) Das nicht vorhergesehene Anwachsen dieser Partei suchte Bismarck nachträglich durch das Sozialistengesetz (1878-1890) zu verhindern. Dieses Gesetz gegen die 'gemeingefährlichen Bestrebungen der Sozialdemokratie' stand im krassen Gegensatz zu der in § 152 Gewerbeordnung zugesicherten Koalitionsfreiheit und führte zur Auflösung 17 gewerkschaftlicher Zentralverbände und 63 lokalen Berufsvereinen (Vgl. Däubler, W.; Das Arbeitsrecht, S.39, Reinbek: Rowohlt 1976).

fanden - sahen sich die das privat-staatswirtschaftliche Wirtschaftssystem tragenden Kräfte über die bereits eingeleiteten sozialpolitischen Maßnahmen hinaus zu weiteren Konzessionen veranlaßt. Die Forderungen der Arbeiter u.a. nach höherem Lohn, verkürzter Arbeitszeit und nach verbesserten Fabrikordnungen mit Möglichkeiten der Selbstbestimmung der Arbeitsorganisation führten dazu, daß der Gedanke der Arbeiterausschüsse nach einer eher stagnierenden Periode erneut ins Bewußtsein der sozialpolitisch Verantwortlichen zurückgerufen wurde. Trotz der auch weiterhin verweigerten prinzipiellen Gleichberechtigung und Mitbestimmung in allen die Arbeiter betreffenden Fragen wurde den Arbeiterausschüssen erweiterte Mitspracherechte eingeräumt. Durch den Erlaß einer 'Novelle zum Preussischen Berggesetz von 1865' konnte 1892 (in Anlehnung an die Gewerbeordnungsnovelle von 1891) eine umfassendere Beteiligung über die Regelung in den Arbeiterausschüssen erzielt werden. Die Arbeiter erhielten erstmals das Recht, ihre Bedenken zu den exakt beschriebenen Arbeitsordnungen der zuständigen Bergbehörde innerhalb eines Zeitraumes von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. Gegenüber der Gewerbeordnungsnovelle von 1891 bedeutete dieses Beschwerderecht insofern eine Neuerung als nunmehr die eingehenden Beschwerden über die Arbeitsordnung an die Bergbehörde weitergeleitet werden mußten, während vorher diese Weiterleitungspflicht nicht zwingend vorgeschrieben war. Darüber hinaus konnten die Arbeiter in den auf freiwilliger Basis einzurichtenden, jedoch auch weiterhin nicht zwingend vorgeschriebenen Bergarbeiterausschüssen zwecks Überwachung von Lohnabzügen, die infolge nicht vorschriftsmäßig geladener Förderwagen vorgenommen wurden, einen Vertrauensmann zur Wahrung ihrer Interessen wählen. Erst im Jahre 1900 wurde für das Königreich Bayern eine Novelle zum Berggesetz von 1892 erlassen, die endlich die Forderung nach einer gesetzlich festgelegten Arbeitervertretung auf Betriebsebene berücksichtigte und die Errichtung ständiger Bergarbeiterausschüsse auf

Bergwerken mit mehr als zwanzig Arbeitern zwingend vorsah. Mit der Einführung obligatorischer Bergarbeiterausschüsse in Bayern gelang insofern ein Durchbruch zu einer echten Betriebsvertretung, als erstmalig Arbeiterausschüsse neben einer relativ zufriedenstellenden Regelung von Arbeitszeit- und Lohnfragen auch an Regelungen mitwirken konnten, die heute unter dem Stichwort der 'Humanisierung der Arbeit' von zahlreichen Gewerkschaften, allerdings unter Berücksichtigung von bis dato unbekannten arbeitsphysiologischen Daten, angestrebt werden. Unter dem Einfluß des Bergarbeiterstreiks von 1905 im Ruhrgebiet kam es auch in Preußen zum Neuentwurf der Berggesetznovelle von 1892, in dem die Errichtung von Arbeiterausschüssen bindend in Bergwerken mit über einhundert Beschäftigten vorgesehen war und zu dessen Verabschiedung im Jahre 1905. Die preußische Berggesetznovelle von 1905 sah neben der Anhörungspflicht der Unternehmensleitung bei Erlass oder Abänderung der Arbeitsordnung, dem Zustimmungsrecht bei Ergänzung von Arbeitsordnungsvorschriften und dem Überwachungsrecht bei Lohnabzügen durch einen gewählten Vertrauensmann neue Mitwirkungsrechte vor, die unter anderem ein Mitverwaltungsrecht an der Unterstützungskasse der Arbeiter und ein Beschwerderecht über Betriebs- und Arbeitsverhältnisse einschlossen. Die mit der Gründung von Arbeiterausschüssen verbundene Möglichkeit zur Wahrung von Arbeiterinteressen beschränkte sich auf den Bereich des Bergbaus und wurde den Beschäftigten in der übrigen Industrie vorenthalten. So wertvoll auch die Ausschüsse in bezug auf die Möglichkeit zur Einflußnahme auf die Arbeitsordnung waren, so unwirksam waren sie in bezug auf eine umfassende Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiter. Die Bedeutung der Arbeiterausschüsse wurde demzufolge von der sozialistischen Arbeiterbewegung und den nach 1890 erstarkten gewerkschaftlichen Kräften (unter aktiver Unterstützung revisionistischer Teile der Sozialdemokratie) unterschiedlich bewertet. Während die Sozialdemokratie

infolge der unzureichenden Befugnisse der Arbeiterausschüsse diese als Mittel zur Lösung der konkreten sozialpolitischen Probleme für ungeeignet ansah, hielten die Gewerkschaften und die gewerkschaftlich orientierten Kräfte innerhalb der Sozialdemokratie die Arbeiterausschüsse für ein wirksames Instrument ihrer Gewerkschaftspolitik. Ein Zitat des Sozialdemokraten Robert Fette belegt die Unterschiedlichkeit der Auffassungen in dieser Frage: "Für die Arbeiter besteht kein Anlaß, sich der Einführung obligatorischer Arbeiterausschüsse zu widersetzen ... die Vertretung macht die gewerkschaftliche Arbeit nicht überflüssig, sondern bedeutet vielmehr deren energische Unterstützung, wenn anders der Ausschuß kein blutleeres Gebilde bleiben soll. Mit und neben der Organisation kann der Ausschuß nützliche Aufgaben erfüllen. Das hat sich deutlich erwiesen. Lediglich diese Erfahrung hat eine andere Haltung (der Sozialdemokratie) gegenüber den Ausschüssen gezeigt" ¹⁾.

Das sich die bereits angeführten Streikaktionen in den achtziger Jahren keineswegs auf die Forderung nach 'Demokratisierung der Unternehmensleitung' und die Zusicherung entsprechender Betriebsvertretungsorgane beschränkten sondern darüber hinaus auch auf die Änderung der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung richteten, kann bereits mittelbar durch den Widerspruch der Arbeiter gegen das Sozialistengesetz belegt werden. Trotz des Versuchs Bismarcks, die politische Verselbständigung der Arbeiter zu verhindern, drängten diese infolge des immer deutlicher zutage tretenden Gegensatzes von abhängiger Lohnarbeit einerseits und privatwirtschaftlicher Kapitalaneignung andererseits unaufhaltsam zu einer kollektiven Front gegen das Kapital und den Staat, der die Herausbildung des Industrieproletariats forcierte und die Interessenbelange der Arbeitenden demgegenüber als zweitrangig ansah. Gemeinsam mit der Sozialdemokratischen Partei forderten die Arbeiter umfassende soziale Sicherheit und Gerechtigkeit innerhalb einer neuen Gesellschaftsordnung.

1) Fette nach Teuteberg, H.J.; Geschichte der industriellen Mitbestimmung, a.a.O., S. 498.

1.3.1. Wirtschaftsdemokratische Phase und Partnerschaft

Obwohl die deutsche Entwicklung nach 1890 einen organisierten Kapitalismus kennzeichnete, 'der kollektive Energien zu mobilisieren vermochte', vollzog sich erst in der Weimarer Republik der Aufstieg der deutschen Arbeiterschaft von einem Objekt sozialpolitischer Fürsorge zu einem selbstverantwortlichen Sozialpartner ¹⁾. Der Kampf der Gewerkschaften im Wilhelminischen Reich um ihre generelle Anerkennung konnte mit der Ausrufung der Republik im Jahre 1918 als vorläufig abgeschlossen angesehen werden. Mit der Gründung der Zentralarbeitsgemeinschaft ²⁾ wurden die Gewerkschaften durch die Unternehmensseite zugleich als gleichwertige Verhandlungspartner anerkannt. Dieses Zugeständnis der Unternehmenseite resultierte aus Furcht vor einer radikalen Sozialisierung. Wenn auch diese Furcht in den ersten nachrevolutionären Wochen durchaus berechtigt war, weil Arbeiter- und Soldatenräte nach dem Muster der russischen Februar-Revolution die politische Macht in Deutschland übernommen hatten - und damit die Möglichkeit nicht nur der endgültigen politischen sondern auch der wirtschaftlichen Machtübernahme durch die Arbeiterschaft vorhanden war -, so zeigte sich doch im Verlauf der weiteren Entwicklung, daß die wirtschaftliche Macht auch nach 1918 weiterhin in den Händen weniger Großkapitalisten blieb und damit die prognostizierte Befürchtung einer 'Sozialisierung' unbegründet war. Für die Gewerkschaften verband sich demgegenüber die Hoffnung auf eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Neuordnung, da die sozialdemokratisch geführte Reichsregierung anfänglich ihre Bereitschaft zur Sozialisierung der Großkonzerne bekundete. Diese Bereitschaft

1) Vgl. Pirker, Th.; Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik. Teil I, S. 22, Berlin: Olle und Wolter 1979.

2) Das Zentralarbeitsgemeinschaftsabkommen wurde zwischen den Gewerkschaften und den Spitzenverbänden der Unternehmer abgeschlossen. Es sicherte den Gewerkschaften neben der Anerkennung durch die Großindustrie die Koalitionsfreiheit, die Tarifvertragsordnung und die Einführung des Acht-Stunden-Tages. Darüber hinaus enthielt die Vereinbarung vom 15. Nov. 1918 die Zusicherung, in jedem Betrieb mit mehr als 50 Beschäftigten einen Arbeiterausschuß einzusetzen zu können (Vgl. Klönne, A.; Die deutsche Arbeiterbewegung, S.192 f., Düsseldorf 1980).

zur Sozialisierung der Schlüsselindustrien fand neben der Forderung nach Einführung eines sogenannten Rátesystems, das als Steuerungsinstrumentarium der Wirtschaft dienen sollte, in der Weimarer Verfassung die rechtliche Verankerung. Während der Rátesystemgedanke, der die Lenkung der Wirtschaft durch die Einbeziehung der Arbeiter und Angestellten in Form der Mitwirkung in Wirtschaftsráten implizierte, seinen Ausdruck in Artikel 165 der Weimarer Verfassung fand, wurde die infolge der Revolution erhobene Forderung nach Sozialisierung der Schlüsselindustrien in Artikel 156 sanktioniert. Durch die Überführung geeigneter wirtschaftlicher Unternehmen in Gemeineigentum und den Zusammenschluß wirtschaftlicher Unternehmungen und Verbände auf der Grundlage der Selbstbestimmung (Artikel 156) sollte die Mitwirkung 'aller schaffenden Volksteile' bei bestimmten wirtschaftlichen Entscheidungen ermöglicht werden. Mit Artikel 165 der Weimarer Verfassung war die generelle Reform der Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung impliziert. Der am 11. August 1919 in die Reichsverfassung übernommene Artikel 165 besagte: "Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken..."¹⁾ Sie erhalten "...zur Wahrung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterráten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterráten und in einem Reichsarbeiterrat"²⁾. Obwohl mit diesem Artikel die Grundlage für die Überbetriebliche Alleinbestimmung in Bezirksarbeiterráten und einem Reichsarbeiterrat geschaffen wurde, konnte dieses Postulat letztlich nicht eingelöst werden; Bezirksarbeiterräte wurden nicht errichtet. Lediglich

1) und 2) Vgl. Nepp-Zinn, F.; Wirtschaftsráte und Überbetriebliche Mitbestimmung in Deutschland. In: Schriften des Vereins für Socialpolitik. Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung. Neue Folge Band 24/II, Berlin: von Duncker u. Humblot 1964, S. 87 f.

die gleichfalls geschaffene Grundlage für die innerbetriebliche Mitbestimmung durch betriebliche Räte konnte in der Folgezeit durch das Betriebsrätegesetz Realität werden. Indem in Artikel 165 vorgesehen war, daß die Bezirksarbeitsräte und der Reichsarbeitererrat zur 'Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammentreten', war damit formal auch die Grundlage für die Überbetriebliche Mitbestimmung gegeben. Die Verwirklichung dieser Form der Mitbestimmung scheiterte jedoch -analog zur Überbetrieblichen Alleinbestimmung infolge des Fehlens bezirklicher Räte-, da die Konstituierung eines Reichswirtschaftsrates zunächst auf die Zukunft verlagert wurde und selbst der vorläufige Reichswirtschaftsrat¹⁾ ohne größeren und wirksamen Einfluß blieb. Somit konnten letztlich weder die Wirtschaftsräte (mit Ausnahme der Betriebsräte und des vorläufigen Reichswirtschaftsrates) noch die Sozialisierungsbestrebungen praktifiziert werden. Mit der Ausklammerung der Bezirksarbeitsräte und den Bezirkswirtschaftsräten aus dem Rätegedanken wurden sowohl der Überbetrieblichen Alleinbestimmung durch die Arbeiter als auch der Überbetrieblichen Mitbestimmung des Faktors Arbeit die reale Grundlage genommen. Kempen (1977) weist darauf hin, daß die von der Weimarer Reichsverfassung anvisierte Wirtschaftsverfassung letztlich aufgrund des großindustriellen Widerstandes nicht zustande kam²⁾. Durch die Verlagerung des Rätegedankens auf die betriebliche Ebene scheiterte dieser zwar nicht gänzlich; seine eigentliche Implikation, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Neuordnung, wurde jedoch durch das am 4.2.1920 erlassene Betriebsrätegesetz nicht tangiert. Die mit der Arbeiter-Mitbestimmung anvisierte Kontrolle über die Produktion blieb auch weiterhin eine unerfüllbare Vorstellung. Obwohl

1) Dem vorläufigen Reichswirtschaftsrat waren als Funktionen zugeordnet: "1. Die Schaffung des Unterbaus und Aufbau des endgültigen Reichswirtschaftsrates. 2. Anhörung vor Erlass wirtschaftspolitischer Gesetze. 3. Anhörung vor wichtigeren Anordnungen und Verordnungen wirtschaftlicher Art. 4. Eigene Initiative zur wirtschaftspolitischen Gesetzesentwürfen". Vgl. Napp-Zinn, F. Wirtschaftsräte und Überbetriebliche Mitbestimmung in Deutschland; a.a.O., S. 91.

2) Vgl. Kempen, E.: Strukturwandel der Arbeiterverfassung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, August 1977, S. 475.

Deppe (1973) zu Recht darauf verweist, daß der Artikel 165 den Betriebsräten de facto nur eingeschränkte Mitwirkungsrechte und keine umfassenden Kontroll- und Mitbestimmungsrechte zusicherte ¹⁾, stellte doch das Betriebsrätegesetz zumindest die Möglichkeit zur Artikulation und Vertretung von -wenn auch eingeschränkten- Arbeiterinteressen dar. So ermöglichte das Betriebsrätegesetz, das auf Druck der Arbeiter und der 1917 gegründeten Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei (USPD) -und dem damit gleichzeitig verbundenen Anwachsen des linken Flügels im Reichstag auf 20 % zustande kam, über den Abschluß von Betriebsvereinbarungen Mitbestimmungsrechte, die sich auf die Arbeitsordnung, die Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze und die Einführung neuer Entlohnungsmethoden, auf die Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit und die Regelung des Urlaubs erstreckten ²⁾. Gleichzeitig hatte der Betriebsrat, der sich aus dem Arbeiterrat und dem Angestelltenrat zusammensetzte, sehr allgemein formulierte Aufgaben wahrzunehmen, die in der Förderung des Betriebsfriedens und der Unterstützung der Betriebsleitung in Rationalisierungsfragen sowie der Mitwirkung in sozialen und personellen Angelegenheiten bestanden ³⁾. Aus dieser institutionell gesicherten Teilhabe ergab sich für den Betriebsrat eine Doppelbindung. Zum einen hatte er die Interessen der Arbeiter zu vertreten, zum anderen die Belange der Arbeitgeber durch aktive Unterstützung zu wahren. Als Vermittlungsorgan zwischen Arbeiter- und Arbeitgeberinteressen waren damit die faktischen Möglichkeiten des Betriebsrates von vornherein an die Kapitalinteressen gebunden und demzufolge begrenzt. Es zeigte sich, daß mit der gesetzlichen Begründung einer Mitbestimmungsinstitution zwar eine

1) Vgl. Deppe, F. u.a.: Kritik der Mitbestimmung. Frankfurt 1973, S. 38.

2) Vgl. Däubler, W.: Das Arbeitsrecht. Reinbek 1976, S. 190.

3) So regelte § 74 Betriebsrätegesetz die Verpflichtung des Betriebsrates zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber für den Fall der Erweiterung, Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes, der Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden sowie der Einstellung oder Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern. Vgl. Däubler, W., a.a.O. S. 189.

wichtige Grundlage zur Vertretung von Arbeiterinteressen geschaffen wurde, jedoch die zufriedenstellende Vertretung mit dieser präjudizierten Möglichkeit nicht a priori garantiert werden konnte. Die konstatierbare Festigung der alten Machtstrukturen nach 1918 und das praktische Fehlen einer Überbetrieblichen Mitbestimmung führte auf gewerkschaftlicher Seite in den dreißiger Jahren zu einer umfassenden Diskussion über die Art und Weise der zukünftig anzustrebenden Wirtschaftsform. Als Ergebnis dieser Diskussion trat die bereits vor 1918 eingeleitete gewerkschaftliche Strategie, die Gleichberechtigung von Unternehmern und Arbeiterschaft herbeizuführen ¹⁾, nunmehr in erweiterter Form als 'wirtschaftsdemokratische Konzeption' mit dem Ziel der sozialen Partnerschaft auf Überbetrieblicher Ebene hervor. Obwohl die 'Wirtschaftsdemokratie' ²⁾ im Verlauf dieser Diskussion auch als Ziel im Sinne eines mit dem Ziel des Sozialismus untrennbar verbundenen Komplex angesehen wurde -wobei die Sozialisierung der Produktionsgüter auch weiterhin als Mittel zur Realisierung dieses Zielkomplexes dienen sollte-, verstärkte sich insbesondere in den freigewerkschaftlichen Kreisen die Auffassung, daß die Wirtschaftsdemokratie als Mittel zur Verwirklichung des Sozialismus -da die bereits eingetretene wirtschaftsdemokratische Entwicklung als Übergang zwischen Kapitalismus und Sozialismus anzusehen sei- angesehen und auf evolutionärem Wege der Sozialismus realisiert werden könne ³⁾. Trotz der Heterogenität der Auffassungen zu dieser Ziel-Mittel-Problematik festigte sich die Einsicht, das angestrebte Ziel über den Weg der sozialen Partnerschaft auf Über-

-
- 1) Klönne weist darauf hin, daß bereits vor 1914 auf gewerkschaftlicher Seite für institutionalisierte Vertretungsrechte mit dem Ziel der Gleichberechtigung optiert wurde (Vgl. Klönne, A.: Die deutsche Arbeiterbewegung, S. 103).
 - 2) Obschon die Entstehung dieses Wortes nicht eindeutig feststellbar ist, wird der Ausdruck allgemein auf den Titel des Buches von S. u. B. Webb, Industrial Democracy (1897) zurückgeführt.
 - 3) "Nach dieser Auffassung ist Wirtschaftsdemokratie primär eine Methode, ein Verfahren, verstanden als ein Bündel vielfältiger und verschiedenartiger Maßnahmen im Kampf um die Einschränkung der autokratischen Wirtschaftsführung, allerdings noch immer mit dem relevanten Ziel der Sozialisierung, das keineswegs aufgegeben wird". (Vgl. Schachtschabel, H.G.: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaftsführung ... In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bd.24/II, S. 17.)

betrieblicher Ebene anzustreben. So wie sich die Vorstellung von der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit bereits mit der 'Zentralarbeitsgemeinschaftsvereinbarung' (1918) manifestierte, so artikuliert sich nunmehr das Partnerschaftsprinzip in der gewerkschaftlich-wirtschaftsdemokratischen Konzeption. Da dieser Partnerschaftsgedanke in den kommenden Jahren und Jahrzehnten seine Aktualität behielt -und auch auf den betrieblichen Bereich ausgedehnt wurde-, sollte, bevor die Inhalte dieser Konzeption näher bestimmt werden, zunächst das 'Harmonieverständnis' dieser gewerkschaftlichen Kräfte in Anlehnung an die Prinzipien der katholischen Soziallehre hinterfragt werden.

Nach Auffassung der katholischen Soziallehre stellt (entgegen der bereits aufgeführten liberalen Auffassung) der 'freie Markt' nicht das einzige Ordnungsprinzip der Wirtschaft dar. Obwohl das Kriterium des Wettbewerbs auch hiernach als Regulationsmechanismus nach wie vor anerkannt bleibt, werden interventionistische Maßnahmen -wie sie sich im wirtschaftlichen und sozialen Bereich bereits in der Wilhelminischen Ära zeigten-, aufgrund des interdisziplinären Charakters der Wirtschaft im Sinne einer harmonischen Eingliederung derselben in das gesamtgesellschaftliche Leben als notwendig angesehen. Dreier (1963) betont, daß analog der katholischen Soziallehre auch die Forderung nach Überbetrieblicher Mitbestimmung von der Vorstellung der Abhängigkeit des Marktes vom gesamtgesellschaftlichen Kontext getragen sei und infolge der existentiellen Abhängigkeit aller gesellschaftlichen Gruppen in der modernen Wirtschaft die Autonomie eines Leistungsstandes oder eines Teilmarktes nicht gegeben sein könne ¹⁾. Demzufolge wird auch die Beziehung der einzelnen Wirtschaftssubjekte vom Gedanken einer harmonischen Zusammenarbeit zum Zwecke des Gemeinwohls geleitet. Das damit implizierte Prin-

1) Vgl. Dreier, W.: Mitbestimmung der Arbeitnehmer - ein Weg zur Sozialpartnerschaft. In: Jahrbuch des Instituts für christliche Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Hrsg. von J. Höffner und W. Heinen, Bd. 4, S.90, 1963.

zip der Sozialpartnerschaft erklärt sich letztlich aus dem naturrechtlichen Verständnis der katholischen Soziallehre¹⁾, das hier nicht weiter ausgeführt werden soll. In seiner Analyse der konzeptionellen Vereinbarkeit der Prinzipien der katholischen Soziallehre mit der gewerkschaftlichen Forderung nach Überbetrieblicher Mitbestimmung erklärt Schachtschabel (1964) das kennzeichnende Kriterium der katholischen Soziallehre, das Solidaritätsprinzip, als ein beide Positionen verbindendes Element.²⁾ Das Solidaritätsprinzip strebt einen synthetischen Ausgleich zwischen der Überbetonung des Individualismus (der infolge der lediglich äußeren Verbindung der einzelnen letztlich zur Isolation und Verkümmern der Persönlichkeit führt) und der einseitigen Betonung des Kollektivismus (der die Herausbildung eines wirklich freien Menschen durch bewußte Unterdrückung der Persönlichkeit verhindert) an, indem es von beiden Spannungspolen ausgeht und nach dem Grundsatz der sozialen Gerechtigkeit die gegenseitige Zuordnung von Person und Gemeinschaft verfolgt³⁾. Aus der naturgegebenen gesellschaftlichen Veranlagung des Menschen leitet sich hiernach die zweckbewußte organisatorische Gestaltung der Gemeinschaftsaufgaben und des Gemeinschaftsganzen ab. Schachtschabel

1) Der Gedanke des sozialpartnerschaftlichen Verhältnisses gründet in dem aus christlich-scholastischen Vorstellungen entwickelten Naturrecht der katholischen Soziallehre, das die soziale Gerechtigkeit als zentrales Kriterium ansieht. (Vgl. Klüber, F.: Grundlagen der katholischen Soziallehre, S. 33 ff., Osnabrück: Fromm 1960).

2) Vgl. Schachtschabel, H.G.: Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeptionen. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge. Bd. 24/II, S. 183 ff., Berlin: von Duncker und Humblot 1964. Zur Begriffsklärung (Solidaritätsprinzip) vgl. v. Nell-Breuning, O.: Gerechtigkeit und Freiheit, S. 46-48, Wien: Europa Verlag 1980.

3) In den sechziger Jahren findet sich dieses Bestreben bei den antiautoritären Sozialisten wieder. Rudi Dutschke schrieb 1978 in einem Artikel der Zeit: "Sozialismus, jene Übergangsperiode der gesellschaftlichen Aufhebung des Wertgesetzes der kapitalistischen Produktionsweise ist eine Vergesellschaftungs- und kein Verstaatlichungsprozeß, ist nicht eine Brechung der Selbstinitiative, sondern eine qualitative Erweiterung". (Dutschke, R.: Um die historische Wahrheit. In: 'Die Zeit', Nr. 16 vom 14.4.1978).

interpretiert die von gewerkschaftlicher Seite geforderte paritätische Besetzung der wirtschaftsdemokratischen Organe -analog dem Bestreben der katholischen Soziallehre, die Gesamtordnung des gesellschaftlichen Lebens durch die Ordnung der einzelnen Gesellschaftsformen zu realisieren- als stillschweigende Zustimmung zu interessenausgleichenden Organisationen aller Art auf der Grundlage der sozialen Partnerschaft ¹⁾. Darüber hinaus wird das Kriterium der 'Selbstbestimmung und Selbstverantwortung', das sowohl von der katholischen Soziallehre (Subsidiaritätsprinzip) als auch von gewerkschaftlicher Seite (als Merkmal der jeweilig zu besetzenden Institutionen) aufgeführt wird und das Prinzip des verantwortungsbewußten Handelns -im Sinne von verantwortlich handelnden Organen gegenüber den staatlichen Instanzen- als gemeinsames Kennzeichen der katholischen Soziallehre und der gewerkschaftlichen Forderung nach Überbetrieblicher Mitbestimmung, die in den dreißiger Jahren mit der Konzeption der Wirtschaftsdemokratie impliziert war, angesehen ²⁾.

Obwohl die Gewerkschaften analog den führenden Vertretern der katholischen Sozialbewegung als praktische Form zur Durchsetzung der von beiden Seiten generell bejahten Mitbestimmung die Parität und damit die gleichberechtigte und gleichgewichtige Beteiligung der Arbeiter und Kapitaleigner an der Unternehmensleitung forderten -und sie insofern für das Prinzip der sozialen Partnerschaft eintraten bzw. auch heute noch eintreten- stellt die paritätische Mitbestimmung nach dem Verständnis der katholischen Soziallehre lediglich eine Minimalforderung dar. Die sich mit der Enzyklika Mater et Magistra und Johannes XXIII vollzogene Neuorientierung der katholischen Soziallehre im Sinne einer Hervorhebung des Faktors Arbeit als das eigentliche wirtschaftliche Ordnungselement -bis zur Mitte dieses Jahrhunderts dominierte das (Privat-) Eigentum- sollte nicht nur die gleichberechtigte Berücksichtigung der

1) und 2) Vgl. Schachtschabel, H.H.: Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeptionen. In: Schriften des Vereins ... , Bd. 24/II, S. 192 f.

Arbeit sondern die Überordnung der Arbeit über das Kapital (Prinzip des Laborismus) respektive die Unterordnung des Kapitals unter die Arbeit dokumentieren. Auf dem II. Vatikanischen Konzil wurde die dominierende Stellung der Arbeit programmatisch geäußert: "Die menschliche Arbeit, die in der Erzeugung und Verteilung von Gütern sowie in der Bereitstellung von Dienstleistungen betrieben wird, überragt alle übrigen Elemente des wirtschaftlichen Lebens, die nur instrumentalen Charakter tragen" ¹⁾. Aus dem Grundgedanken des Laborismus folgt nach Klüber (1977) zwangsläufig, daß infolge der nunmehr 'verbindlich' festgelegten Höherwertigkeit der Arbeit über die reine Zweckhaftigkeit des Kapitals auch bezüglich der Gestaltung der Unternehmens- und Betriebsstruktur die Interessen der Arbeit überproportional vertreten sein müßten und bei Interessenskollision das Kapitalinteresse zurückzutreten habe ²⁾. Obwohl mit dieser Forderung das politische und wirtschaftliche Machtverhältnis übersehen wird, das nach wie vor die Kapitalinteressen vor die Arbeiter- und Arbeitsinteressen stellt -und damit die realen Möglichkeiten zum Vollzug dieser Erkenntnis überschätzt werden-, stellt diese nach katholischer Soziallehre metaphysisch begründete Aussage für das als 'naturhaft' angesehene sozialpartnerschaftliche Verhältnis ein notwendiges Korrektiv dar. Die von gewerkschaftlicher Seite vertretene Forderung nach 'Parität' liegt unterhalb des nach den Grundsätzen der katholischen Soziallehre Möglichen. Zurückhaltung in den gewerkschaftlichen Forderungen (Parität) mag daher im Hinblick auf das politische Mögliche angebracht sein; im Hinblick auf die Realisierung der originären Arbeiterinteressen entbehrt sie jedoch jeglicher Grundlage. In der gewerkschaftlichen Programmatik sollte daher die angemessene Betonung des Faktors Arbeit in der Weise Berücksichtigung finden, daß das partnerschaftliche Verhältnis keineswegs als das letztlich anzustrebende Ziel sondern lediglich als vorläufiger Kompromiß zu verstehen ist.

1) Vgl. Klüber, F.: Arbeit, Mitbestimmung und Eigentum nach katholischer Soziallehre. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 28. Jg., Heft 8, Köln: Bunde 1977, S. 495.

2) derselbe S. 498 f.

So wie die Enzyklika *Mater et Magistra* das Verhältnis von Kapital und Arbeit, das sich im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen praktischen Leben als Dominanz des Faktors Kapital zeigt, in angemessener Weise in ein reziprokes Verhältnis kehrt, so revidiert die Enzyklika *Populorum progressio* Papst Paul VI. die Idee des Eigentums, wie sie sich nach liberaler Vorstellung bis in die wirtschaftsdemokratische Phase hinein erhalten hat. Obwohl sie keine Aussage über die konkrete Gestaltung der Eigentumsordnung macht -sie also weder für das Privateigentum noch für das öffentlich-rechtliche Eigentum votiert-, revidiert sie doch die liberale Fiktion, die dem Privateigentum den Vorrang gegenüber anderen Modellen der Güterherrschaft einräumt, indem sie ausführt, daß das Privateigentum für niemanden ein unbedingtes und unbeschränktes Recht darstellt. Klüber betont, daß die Arbeiterschaft ihre hart erkämpfte Freiheit nicht der Institution des Privateigentums zu verdanken hat sondern dem Sozialismus, den Gewerkschaften und den Systemen sozialer Sicherheit ¹⁾. Das Privateigentum, daß sowohl in der Eigentumslehre der katholischen Kirche als auch in derjenigen öffentlichen Meinung, die die Kapitalinteressen repräsentiert und vertritt, als Ausdruck und unabdingbare Voraussetzung der Persönlichkeitsentwicklung angesehen wird, verschleiert die in praxi konstatierbare Tatsache, daß die Entfaltung der Persönlichkeit und der Freiheit mittels des Privateigentums auf eine privilegierte Schicht Besitzender eingeschränkt ist und dem Großteil der arbeitenden Bevölkerung vorenthalten wird. Die Unterscheidung zwischen dem Privateigentum, das als Mittel zur Persönlichkeitsentfaltung dient und demjenigen, das als Mittel wirtschaftlicher Macht mißbraucht wird, erscheint damit als zwingend notwendig. Während der einfache Besitz ²⁾ durchaus der Entfaltung der Persönlichkeit des Menschen förderlich sein kann, verhindert das Privateigentum, das zugleich der Aus-

1) Vgl. Klüber, F.: a.a.O., S. 501.

2) Hiermit ist der private Besitz von Eigenheim, Fernsehapparat etc. gemeint.

Übung von Macht über den Menschen dient (privater Besitz an Produktionsmitteln), diese Persönlichkeitsentfaltung und verkehrt den Sinn dieses Privateigentums (Freiheit für alle und Herausbildung der Persönlichkeit des Menschen) ins Gegenteil. " Es ist ein himmelschreiendes Unrecht, daß eine moralisch degenerierte Schicht von Überreichen, daß verkommene fürstliche Playboys, die Parasiten der Gesellschaft, ihr Vermögen schamlos zur Finanzierung eines skandalösen Luxus mißbrauchen, während zwei Drittel der Weltbevölkerung dem Hunger preisgegeben sind " ¹⁾. Obwohl die Forderung nach Sozialisierung des Produktionsvermögens -die sich hieraus zwangsläufig ableitet- letztendlich als das wirksamste Instrument zur Realisierung der Freiheit aller Menschen angesehen werden muß, bieten sich dem Staat und insbesondere den die Arbeiterinteressen vertretenden Kräften -quasi als Zwischenstufe- verschiedene Mittel und Lösungsmöglichkeiten an (u.a. Steuerpolitik).

In den Jahren 1925-1928 entwickelte der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB), der in der Weimarer Zeit als eine der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands nahestehende Richtungsgewerkschaft bestand, das Programm der 'Wirtschaftsdemokratie'. Inhalt dieses in Hamburg im Jahre 1928 vorgestellten Programms war neben der Demokratisierung des Bildungswesens, die Demokratisierung des Arbeitsverhältnisses durch Ausdehnung des kollektiven Arbeitsrechts und der staatlichen Sozialgesetzgebung sowie die Demokratisierung der Wirtschaftsführung durch die Schaffung von wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörpern ²⁾. Zentrales Anliegen dieser wirtschaftsdemokratischen Konzeption war somit von vornherein die Überbetriebliche Mitbestimmung mit dem Ziel der Verwirklichung einer sozialistischen Wirtschaftsordnung. Durch die kollektive

1) Vgl. Klüber, F.: a.a.O., S. 504.

2) Vgl. Deppe, F.: Zur Diskussion um das neue Grundsatzprogramm des DGB. In: DGB-wohin? Dokumente zur Programmdiskussion, Frankfurt: Nachrichten-Verlags-Gesellschaft 1978, S. 12 f.

Überbetriebliche Mitbestimmung im Sinne einer verantwortlichen Mitführung der Wirtschaft sollte die Mitwirkung der Arbeiter dort realisiert werden, " ... wo sich marktbeherrschende Produktion, Absatz und Preis regulierende Organisationen bilden " ¹⁾. Trotz der von den Vorstellungen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands losgelösten Programmatik bestand nach wie vor eine enge Bindung an die im Heidelberger Programm von 1925 entwickelten politischen Vorstellungen. So hieß es in dem vom ADGB entwickelten Programm: " Sozialismus und Wirtschaftsdemokratie sind als Einheit untrennbar miteinander verknüpft. Es gibt keine vollendete Wirtschaftsdemokratie ohne sozialistisches Wirtschaftssystem und das Ideal des Sozialismus ist ohne demokratischen Aufbau der Wirtschaftsführung nicht zu verwirklichen " ²⁾. Mit dieser inhaltlichen Bestimmung konkretisierte sich die Vorstellung, daß nur über eine verstärkte Einschaltung der Gewerkschaften in den Überbetrieblichen Bereich und die staatliche Wirtschaftspolitik die wirtschaftsdemokratischen Forderungen realisiert werden könnten. Damit wurde bewußt auf die im Betriebsrätegesetz 1920 vorgesehene Möglichkeit zur Mitbestimmung in der Unternehmensleitung (betriebliche Ebene) verzichtet. Den Betriebsräten, die nach § 70 Betriebsrätegesetz das Recht besaßen, ein Mitglied bzw. zwei Mitglieder bei einem mehr als dreiköpfigen Aufsichtsrat mit vollem Stimmrecht in diesen zu entsenden ³⁾, wurde in den gewerkschaftlichen Kreisen zwar für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und der Ausgestaltung des Betriebes eine wichtige Funktion unterstellt und darüber hinaus die nicht unwesentliche Funktion

1) Naphtali, F.: Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Hrsg. vom ADGB, 4. Auflage Berlin 1929, S.34; Neuausgabe: Frankfurt/ M.: Europäische Verlagsanstalt 1966.

2) derselbe, Ausgabe 1966, S.16.

3) Vgl. Däubler, W.: Das Arbeitsrecht. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Überarbeitete Neuauflage. Reinbek: Rowohlt 1976, S. 291.

einer wirtschaftlichen Schulungsmöglichkeit zugeschrieben ¹⁾; für eine tatsächliche demokratische Neuordnung jedoch keine Bedeutung zuerkannt.

Das Programm der Wirtschaftsdemokratie, das auf die Sozialisierung der privaten Produktionsmittel verzichtete und statt dessen die gewerkschaftliche Mitführung der Wirtschaft mit dem Ziel der Einschränkung der Verfügungsfreiheit der Eigentümer über den Produktionsapparat propagierte, unterstellte mit dieser Zielrichtung, das die kapitalistische Entwicklung mit ihrem Bestreben zur Klassenherrschaft ihren Höhepunkt bereits überschritten habe und infolge der erreichten Kapitalkonzentration und der interventionistischen Maßnahmen des Staates die anfänglich konstatierbare Ausbeutungspraxis des Kapitals beendet sei ²⁾. Aufgrund dieser Prämisse konnte das Konzept der Wirtschaftsdemokratie verbreitet und eine evolutionäre Entwicklung durch die Zusammenarbeit mit dem Staat und dem Kapital auf der Grundlage des gleichberechtigten Zusammenwirkens angestrebt werden. Dieser eingeschlagene Weg forderte von vornherein ausschließlich die kollektive Überbetriebliche Vertretung der Arbeiter und bot weder Raum für die in der Weimarer Verfassung vorgesehene Selbstverwaltung

-
- 1) Diese Schulungsfunktion wurde den Betriebsräten in der Veröffentlichung über 'Wirtschaftsdemokratie' (1928) zuerkannt (Vgl. Naphtali, F.: Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, nach: Schachtschabel, H.G.: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaftsführung der Unternehmung auf betrieblicher Ebene in der Auffassung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Neue Folge, Bd. 24/II, S.19.
 - 2) Die vermeintliche 'Naturnotwendigkeit' dieser Entwicklung artikulierte sich in führenden sozialdemokratischen Kreisen folgendermaßen: " Die Vergesellschaftung des Arbeitsprozesses im Großbetrieb ist fortgeschritten zur Vergesellschaftung des Arbeitsprozesses ganzer Industriezweige untereinander. Damit wächst zugleich die bewußte Ordnung und Lenkung der Wirtschaft, die die immanente Anarchie des Kapitalismus der freien Konkurrenz auf kapitalistischer Basis zu überwinden strebt ... So stellt der Kapitalismus, gerade wenn er zu seiner höchsten Stufe einer von neuem organisierten Wirtschaft gelangt, das Problem der Wirtschaftsdemokratie " (Hilferding, R. nach Klönne, A.: Die deutsche Arbeiterbewegung, S. 228).

der Arbeiter über Bezirksarbeiterräte und einem Reichsarbeiterrat noch für die gleichfalls vorgesehene innerbetriebliche Mitbestimmung über Betriebsarbeiterräte und die damit zugleich angesprochene Möglichkeit der Mitbestimmung in der Unternehmensleitung (Artikel 165 Weimarer Verfassung und Paragraph 70 Betriebsrätegesetz). Statt dessen sollte sich die soziale Selbstverwaltung in der Wirtschaft durch die Übertragung staatlicher Funktionen auf die gleichberechtigt agierenden wirtschaftlichen Vereinigungen vollziehen. Die Bereitschaft der Gewerkschaften zur Zusammenarbeit mit dem Kapital dokumentierte sich insbesondere in der gemeinsamen Bereitschaft zur Förderung der technischen Entwicklung ¹⁾.

In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, die von den Arbeiterinteressen getragenen Vorstellungen der Gewerkschaften mit den Unternehmerinteressen kurz am Beispiel der Rationalisierungsproblematik in der Weimarer Zeit zu skizzieren, da gerade an diesem Beispiel die Unvereinbarkeit beider Interessen und damit die illusionäre Hoffnung der Gewerkschaften auf eine harmonische Zusammenarbeit mit dem Kapital (und damit zugleich der illusionäre Charakter des Konzepts der Wirtschaftsdemokratie) deutlich hervortritt. Mit der Einengung der gewerkschaftlichen Problematik auf die überbetriebliche Vertretung der Arbeiterinteressen begrenzte sich gleichzeitig die Möglichkeit der Gewerkschaften zur Einflußnahme auf die ganze Bandbreite der Arbeiterinteressen, die sich keineswegs auf die undifferenzierte Forderung nach technischer Entwicklung beschränkten sondern u.a. auch auf den Aspekt der Sicherung der Beschäftigung, des Einkommens, der Arbeits- und Lebensbedingungen und der beruflichen Qua-

1) Deppe führt auf, daß als Hauptarbeitsbereiche dieser angestrebten Selbstverwaltung in der Wirtschaft die Gestaltung der wirtschaftlichen Organisation der Produktion und des Vertriebs, die Preispolitik und die Förderung der technischen Entwicklung im Vordergrund standen (Vgl. Deppe, F.: Zur Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf? 4. Auflage, Frankfurt/M.: Suhrkamp 1973, S. 51).

lifikationen erstreckten. Die undifferenzierte Einstellung der Gewerkschaften in der Weimarer Zeit zur technisch-organisatorischen Entwicklung ¹⁾ erlaubte die angestrebte harmonische Zusammenarbeit mit dem Kapital und verhinderte infolge mangelnder Einsicht über die verschiedenen Tendenzen der technisch-organisatorischen Entwicklung die umfangreiche Wahrung der Arbeiterinteressen. Kern (1978) spricht von der Notwendigkeit der Unterscheidung zweier Formen der Rationalisierung; der progressiven Form, in der der Einsatz von technisch-organisatorischen Produktionsmitteln zur Erhöhung der Produktivkraft der menschlichen Arbeit genutzt wird und einer barbarischen Form, in der die technisch-organisatorischen Veränderungen so angelegt sind, daß eine weitere Steigerung der Produktion durch Erhöhung der Arbeitsverausgabung stattfindet ²⁾. Während in der Ersteren (progressive Form) ohne Erhöhung der physisch-psychischen Beanspruchung der Arbeiter die produktiven Potenzen des Menschen ausgeschöpft werden könnten, würde in der Zweiteren (barbarische Form) über den physisch-psychischen Kräfteverschleiß des Arbeiters lediglich die Erhöhung der Arbeitsleistung realisiert. Kern bestätigt, daß diese Unterscheidung für das Kapital nur sekundäre Bedeutung hat. Primär strebt das Kapital nach möglichst umfassender Auslastung von Maschinen und Menschen mit dem Ziel der Sicherung der Profitabilität der einzelwirtschaftlichen Produktion.

Indem mit dem Konzept der Wirtschaftsdemokratie den Betriebsräten lediglich durchführende und überwachende Funktionen zuerkannt wurden und die Möglichkeit der Einflußnahme dieser Organe auf eine u.a. verbesserte Arbeitsgestaltung zum

1) Zwar wurde in der Rationalisierungsdiskussion der 'Freien Gewerkschaften' in den zwanziger Jahren vereinzelt auf die Notwendigkeit der Unterscheidung der Rationalisierungsform hingewiesen; überwiegend wurde jedoch die Rationalisierungsentwicklung (undifferenziert) positiv bewertet.

2) Vgl. Kern, H.: Gewerkschaften und Rationalisierung in der Weimarer Zeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 29. Jahrgang, Heft 7, Köln: Bund 1978, S. 413.

Zwecke der Verbesserung der Arbeitsbedingungen als zu gering-schätzig in bezug auf eine wirkliche Verbesserung der Arbeits-situation angesehen wurde, Übersahen die gewerkschaftlichen Vertreter die Bedeutung dieser betrieblichen Organe für die Realisierung der Arbeiterinteressen auf betrieblicher Ebene. Darüber hinaus Überbetonten sie die Möglichkeit zur harmo-nischen Zusammenarbeit mit dem Kapital; die Heterogenität der Interessen von Kapital und Arbeit verdrängten sie aus ihrem Bewußtsein und den programmatischen Äußerungen und unter-schätzten damit die Gefahr der Eskalation -die sich bereits in der inflationären Entwicklung der Jahre 1919-1923 anbahnte und 1929 in der Weltwirtschaftskrise ihren vorläufigen Höhe-punkt fand-, des nach wie vor nach Erhöhung lediglich der individuellen Profitrate strebenden Kapitals.

1.3.2. Das vorläufige Ende der Partnerschaftsideologie

Die Träger des deutschen Faschismus waren insbesondere neben den Großkapitalisten der alte Adel und das Militär sowie große Teile des zwischen Kapitalismus und Sozialismus unent-schiedenen Mittelstandes. Obwohl diese Gruppierungen jeweils sehr eigennützige Sonderinteressen vertraten -die zeitweilig mit denen der Arbeiterschaft übereinzustimmen schienen- und sie somit keineswegs als harmonische sondern vielmehr als miteinander konkurrierende und rivalisierende Einheiten ver-standen werden müssen, verbanden sie doch Gemeinsamkeiten hin-sichtlich der Ablehnung der Ziele der Arbeiterschaft nach ei-ner freien, sozialistischen Entwicklung. Ihr Bedürfnis nach direkter Herrschaft und nicht nach legitimer Einfluß-nahme bereitete den Nährboden, auf dem der proletarisierte Abkömmling des Mittelstandes (Adolf Hitler) und dessen na-tionalsozialistische Partei Fuß fassen konnte. Das angestreb-te Eigeninteresse dieser Gruppen, das durch eine Gleichset-zung mit dem Gemeinwohl legitimiert werden sollte, die ver-langte Unterordnung des einzelnen zugunsten einer höheren,

das Gemeinwohl vermeintlich sichernden Instanz und die Absage an sozialdemokratische oder gar kommunistische Bewegungen waren Ausdrucksformen einer Gesinnung, für die der Nationalsozialismus die gemeinsame Ideologie abgab. So verband sich letztlich Herrschaftsdenken -wie es sich bereits 1848 in der bürgerlichen Revolution manifestierte- mit Gewalt und defilierendem Enthusiasmus. Wenn auch große Teile der Arbeiterschaft (Landarbeiter, Jungarbeiter, Arbeiter der staatlichen und öffentlichen Betriebe) Hoffnungen in den Faschismus setzten, so kann diese Tatsache jedoch nicht dahingehend fehlinterpretiert werden, daß die Arbeiterschaft insgesamt oder von ihrer originären Interessenslage her für die faschistische Ideologie anfällig gewesen wäre. Diejenigen Teile der Arbeiterschaft, die mit der nationalsozialistischen Partei sympathisierten, standen vielfach außerhalb der Arbeiterbewegung, zeichneten sich durch eine völkisch-nationale Gesinnung und politische Unerfahrenheit aus und waren damit keineswegs repräsentativ für die deutsche Arbeiterschaft, die unbeirrbar das Ziel einer vergesellschaftenden, selbstbestimmenden und selbstkontrollierenden Entwicklung innerhalb der Arbeiterschaft verfolgte und dem Trugbild von einem der breiten Masse vorgegaukelten Sozialengagement und einem vermeintlichen Allgemeinwohl standhielt. Wenn somit im folgenden die Entwicklung des Faschismus und seine Auswirkung auf die insbesondere zu Beginn der Weimarer Zeit erkämpften betriebsdemokratischen Rechte nachgezeichnet wird, ist diese Differenzierung beizubehalten und dort, wo sie infolge diffiziler Übereinstimmungen damals repräsentativer Kreise der Arbeiterschaft mit traditionellen bürgerlichen Tugenden ihre Konturen zu verlieren droht, stets mitzudenken.

Jeder Versuch, über die bloße Beschreibung der die Arbeiterrechte destruierenden faschistoiden Praxis hinauszugelangen, ist an die Frage der Ursächlichkeit und Möglichkeitsbedingung der nationalsozialistischen Bewegung gebunden. Da diese Bewe-

gung nicht aus einem quasi luftleeren Raum entstehen konnte, kann eine zufriedenstellende Antwort auf die Frage nach den Gründen für die Zerstörung betriebsdemokratischer Rechte nicht ohne Berücksichtigung des gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Hintergrundes gegeben werden. In diesem Sinne ist Karl Mannheim zuzustimmen, wenn er konstatiert, daß jede Beschäftigung mit den Ursprüngen der nationalsozialistischen Bewegung und deren Folgewirkungen die Auseinandersetzung mit vorfaschistischen gesellschaftlichen Entwicklungen und Weltanschauungen voraussetzt und 'daß schon zur Zeit der Weimarer Republik die ersten Anzeichen der neuen Weltanschauung und Welterstürmungsphilosophie in einigen nicht repräsentativen splitterhaften Bevölkerungskreisen und Gruppen in Erscheinung traten'¹⁾. Wie aus den Ausführungen des vorangegangenen Kapitels (Weimarer Verfassung) bereits ersichtlich wurde, stellte die Republik von Weimar den Versuch dar, in Deutschland eine auf die Arbeitermehrheit gegründete Räterepublik zu errichten. In den Artikeln der Weimarer Verfassung statuierten sich Forderungen, die in der Revolution von 1918 erhoben wurden und von großen Teilen der Arbeiterschaft getragen waren. Insbesondere die Unabhängigen (orthodoxen Marxisten) und die sich anschließend aus der Spartakusgruppe²⁾ rekrutierende neue Kommunistische Partei Deutschlands traten für ein von Vertrauensmännern der Arbeiterklasse getragenes Räte-System und damit zugleich für die Ausschließung bürgerlicher Elemente aus der Regierung, für die Sozialisierung und für die Umwandlung des kapitalistischen Klassenstaates in eine sozialistische Gesellschaft ein. Bereits in der Anfangsphase dieser neuen Republik bestanden jedoch unterschiedliche Vor-

1) Vgl. Mannheim, K.: Mensch und Gesellschaft im Zeitalter des Umbaus. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt 1958, S. 28.

2) Bereits vor 1918 kämpfte diese Gruppe offen gegen den Krieg (Spartakusbriefe), artikulierte die in der Gesellschaft vorfindbare Unzufriedenheit gegen die Wirtschaftspolitik des Kaiserreiches unter Wilhelm II. und entlarvte die bürgerliche Klassenherrschaft als die wahrhaft Schuldige des Weltkrieges. Die sich 1917 von der SPD absetzende USPD bildete den Rahmen, aus dem sich der Spartakusbund rekrutierte. Im Jahre 1918 bildete sich dieser Spartakusbund in die KPD um.

stellungen innerhalb der einzelnen Parteien und der sie tragenden Kräfte über die zukünftig zu errichtende Gesellschaftsform. Während die Sozialdemokraten (SPD) der Forderung nach Sozialisierung und Reglementierung des Wirtschaftslebens eher zurückhaltend wenn nicht gar ablehnend gegenüberstanden und für eine evolutionäre Entwicklung der Gesellschaft (Verbesserung innerhalb der bestehenden Gesellschaft) plädierten ¹⁾, traten die fortschrittlicheren Kräfte (USPD) für eine grundlegende Umwandlung der bisherigen kapitalistischen Gesellschaft auf revolutionärem Weg und für die Schaffung von Grundlagen für eine wirklich freie sozialistische Gesellschaftsformation ein. Verfolgten erstere (SPD) das Ziel einer freien parlamentarischen Demokratie nach westeuropäischem Muster, so optierten zweitere (USPD) für eine Räterepublik, die durch die arbeitende Mehrheit des Volkes legitimiert und repräsentiert werden sollte. Dieser grundlegende, eher verfassungsmäßige, offen ausgetragene Streit zwischen den beiden Hauptträgern der revolutionären Entwicklungsphase (den Mehrheitssozialdemokraten -SPD- einerseits und den Unabhängigen Sozialdemokraten andererseits) bereitete (mit) den Boden für konterrevolutionäre Kreise und Gruppierungen, die, noch geschockt durch den Zusammenbruch des Kaiserreiches und in Wartestellung gegenüber den neuen Entwicklungen, nunmehr die Chance sahen, ihre Vorstellungen von einem erneut geeinigten Deutschen Reich, von der Erhaltung des Privateigentums, von Ruhe, Ordnung und 'normalem Leben' unter den Vorzeichen des wilhelminischen Absolutismus durchzusetzen. Während sich somit die im großen und ganzen der Arbeiterschaft nahestehenden Kreise und Gruppierungen im innerparteilichen Hader zerrieben, sahen die alten und neuen Großkapitalisten und Großgrundbesitzer, die wie immer vom Krieg gut zu profitieren wußten, die Militaristen, denen sozialistisches Revolutionsdenken von jeher verhaßt war

1) In diesen Kreisen entwickelten sich die Theorien des Reformismus (oder: revisionistischer Sozialismus), die entgegen der marxistischen Position einer revolutionären Umwandlung eine friedliche Umgestaltung der Gesellschaft implizierten.

und das deutsche Bürgertum, das nun endlich seine Sonderinteressen garantiert sehen wollte, ihre Stunde gekommen, dem Gerede von Sozialismus, Sozialisierung und vermeintlicher Gleichmacherei ein Ende zu setzen. Unter aktiver Mithilfe der von dem Sozialdemokraten Noske aus Resten der Fronttruppen und aus Freikorps zusammengestellten vorläufigen Reichswehr formierte sich die bürgerlich-aristokratische Reaktion gegen aufrechte Demokraten, Arbeiter und Intellektuelle ¹⁾.

Obwohl aufgrund der wirtschaftspolitischen Konzeption der Wirtschaftsverfassung der Weimarer Republik eine Gesellschaft mit stark sozialistischem Einfluß möglich gewesen wäre, entwickelte sich diese Republik (zunächst) unter der sozialdemokratischen Regierung, die mit den bürgerlichen Parteien und der Armee paktierte, zu einer Gesellschaft, die aufbauend auf demokratischen und privatwirtschaftlichen Grundsätzen als Ordnungsgefüge eine Marktwirtschaft mit (allerdings) staatlichem Einfluß repräsentierte. Nach der revolutionären Anlaufphase der Weimarer Republik (1918-1920) verloren die Sozialdemokraten ihren früheren Einfluß zugunsten der sogenannten Mittelstandsregierungen, dem Zentrum, den Demokraten und der aufsteigenden Deutschen Volkspartei, die eine Stärkung der Privatwirtschaft, einen Einheitsstaat und ein leistungsfähiges Berufsbeamtentum vehement postulierten und der Hoffnung nach Recht und Ordnung traditioneller Provenienz Ausdruck verliehen. Mit diesen letztgenannten Bewegungen und deren konservativer Grundhaltung (militärförmige Gesinnung, kritikfeindliche Haltung, obrigkeitsstaatliches Denken) deutete sich bereits eine gegenüber den Arbeiterinteressen verhängnisvolle, kontradiktorische Entwicklung an. Der Staat wurde bereits hier als reine Machtorganisation gesehen, als mythische, undiskutierbare, überge-

1) Die sich mit der Ermordung Karl Liebknechts und Rosa Luxemburgs aus den Rechtskreisen anbahnende Terrorwelle, die von den Gerichten mehr als nur beläugelt wurde, zeigte nur allzu deutlich an, wie die zukünftige 'evolutionäre' Entwicklung der Gesellschaft verlaufen sollte.

ordnete Einheit, dem letztlich jedes Mittel zur Erlangung und Festigung der Herrschaft und zur Beibehaltung der einmal dezidierten Ordnung recht sein darf. Die innere Widersprüchlichkeit dieser Gruppierungen -einerseits Recht, Ordnung und Ruhe als die originären Volkstugenden zu betrachten und andererseits ggf. diese Ziele mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln (Unmoral, Gewalt) verteidigen zu wollen-, stellt jedoch keineswegs die eigentliche Ursache für die letztlich fehlgeleitete gesellschaftliche Entwicklung dar, sondern ist lediglich Ausdruck einer vorherigen gesellschaftlichen Entwicklung, in der Widersprüchlichkeiten und Gegensätze als treibende Motive der Gesellschaftsentwicklung und als unumstößliche Dogmen angesehen wurden. In diesem Zusammenhang gewinnt das von Karl Mannheim unter Anlehnung an den Historiker Meiernecke aufgeführte Beispiel vom 'Feudalismus' Evidenz, in dem er ausführt, daß sich bereits die Fürsten und Herrschenden der feudalistischen Ära einer doppelten Moral verpflichtet fühlten -im Privatleben das Eintreten für eine christlich-bürgerliche Moral und im öffentlichen Leben die Option für eine machiavellistische Gewaltmoral- und daß der 'kleine Mann' die Verhaltensweisen der führenden Schicht insbesondere dann nachahmt, wenn Moral und A-Moral fester Bestandteil gesellschaftlicher Strukturen ist¹⁾. Obwohl Mannheim diese schizophrene Grundhaltung keineswegs auf eine vorindustrielle Gesellschaftsformation beschränkt sondern diese auch in einer laissez-faire-liberalistischen Demokratie (latent) erhalten sieht, unterstellt er der mit dem Aufkommen der Industrialisierung verbundenen liberal-kapitalistischen Gesellschaft eine tendenziell für die Entwicklung der Gesellschaft positive Kraft.

1) Vgl. Mannheim, K., a.a.O., S. 84. Diese Nachahmung ist natürlich keine ausschließlich (klein)bürgerliche Verhaltensweise. Sie ist als Resultante einer gesellschaftlichen Entwicklung -die von ihrer Struktur her auf Disproportionalitäten angelegt ist-, einer Vielzahl gesellschaftlicher Mitglieder (also auch dem sogenannten 'kleinen Mann') zugänglich.

Sein an sich bejahendes (weil die Irrationalismen bekämpfendes und die substantielle Rationalität begünstigendes) Konzept der Planung gesellschaftlicher Entwicklung findet daher seine quasi natürliche Grenze an den Mechanismen derjenigen Gesellschaftsordnung, die er letztlich verteidigen möchte, den Liberalismus und letztlich auch die (geplante) Demokratie westlicher Provenienz ¹⁾. Das implizite Postulat des Liberalismus, daß über den Konkurrenzmechanismus, über den ökonomischen Erfolg und die individuelle Leistung vermittelt die Machtmonopolisierung (wie etwa im Feudalismus) ausgeschlossen und so die Gesellschaft freier und gleicher Menschen verwirklicht werden könne, verkennt jedoch, daß diejenigen, die sich Macht und Herrschaftspeditionen angeeignet haben, auch um den Erhalt dieser Herrschaftspeditionen zu kämpfen bereit sind. Mannheim, der im (erneut aufflammenden) Nationalismus die Abkehr von liberalen Forderungen sieht, die Zerstörung von Vernunft und Freiheit und damit den Verlust derjenigen Kräfte, die allein geeignet sind gesellschaftliche Entwicklung voranzutreiben, betont in unzureichender Weise, daß von einer völligen Abkehr liberaler Forderungen weder in der Weimarer Zeit noch im darauffolgenden Faschismus keineswegs gesprochen werden kann und daß damit die grundlegende Zwiespältigkeit dieser liberalistisch-kapitalistischen Gesellschaftsstruktur, die im Prinzip den Kampf aller gegen alle impliziert, durchaus erhalten und wirksam blieb. Das dann die Subjekte dieser Gesellschaft in der Folgezeit zu einer staatlich sanktionierten Gewaltmoral neigten, mag zwar durch psychische Dispositionen des Subjekts verstärkt worden sein ²⁾, erklärt sich primär jedoch -wie Mannheim bezugnehmend auf die den Prozeß der Fundamentaldemokratisierung konterkarierenden Kräfte selbst ausführt- durch ökonomische und gesellschaftliche Monopolisierungstendenzen (u.a. Monopolisierung der Wirtschaft und Konzentra-

1) Vgl. Mannheim, K., a.a.O., S. 10.

2) Das liberalistisch-kapitalistische System erzeugt (subjektive) Bedürfnisse, ohne diese (langfristig) befriedigen zu können. Die daraus und aus sonstigen Auswirkungen des Systems (u.a. Arbeitslosigkeit) entstehenden Ängste, Frustrationen, seelischen Belastungen, werden verdrängt und ggf. dann in aggressives Potential umgewandelt, wenn gesellschaftliche Machttträger das Prinzip der Verdrängung (Nicht-Lösung gesellschaftlicher Probleme) inkorporiert haben.

tion militärischer Machtmittel) und damit durch die in der wettbewerbsorientierten Gesellschaft vorfindbaren antagonistischen und ab einem bestimmten Zeitpunkt zerstörerischen Kräfte. Zwar kennzeichnete das Wirtschaftssystem der Weimarer Republik einen verstärkten Staatsinterventionismus (z.B. im Bereich der Sozialpolitik, der Bankpolitik, der Verkehrspolitik) und rein formal eine Konzentration der wirtschaftspolitischen Entscheidungsträgerschaft bei der Gesetzgebung und der Reichsregierung, was zur Einengung des privatwirtschaftlichen Handlungsspielraums führte; jedoch wurde die wirtschaftliche Freiheit des einzelnen, die Freiheit des Handels/Gewerbes keineswegs beseitigt, so daß bestenfalls von einer Modifizierung liberal-kapitalistischer Prinzipien jedoch nicht von einer völligen Abkehr gesprochen werden kann. Während der Wirtschaftsverfassung von Weimar jedoch noch eine relativ klare wirtschaftspolitische Konzeption zugrunde lag, kann von einer solchen bei der Machtübernahme der Nationalsozialisten keineswegs mehr die Rede sein. Statt eines klar umrissenen eigenen Konzepts entwickelten sie bezugnehmend auf die bereits im Jahre 1920 deklarierten wirtschaftspolitischen Vorstellungen ¹⁾ eine Ideologie, die sich auf pauschalierende Schlagworte wie u.a. die Schaffung eines gesundes Mittelstandes, die Verstaatlichung aller bereits vergesellschafteten Betriebe und die Abschaffung der arbeits- und mühelosen Einkommen ²⁾ stützte. In der Folgezeit (nach 1933) bauten dann die Nationalsozialisten diese Vorstellungen weiter aus und übernahmen

1) Vgl. zum 'Grundkonzept' der nationalsozialistischen Wirtschaftspolitik die Ausführungen bei Henning, F.W.: Das industrialisierte Deutschland 1914 bis 1978. Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 3, Schöningh-Verlag, Paderborn 1974, S. 141 f.

2) Der Ideologiestyle dieser 'Konzeption' wird insbesondere bei diesem letztgenannten Punkt deutlich. Das Postulat der Abschaffung der arbeits- und mühelosen Einkommen, das unter dem Schlagwort der 'Brechung der Zinsknechtschaft' kolportiert wurde, implizierte die Behauptung, daß das Kapital in das sogenannte raffende Kapital (Finanz- und Bankkapital) und das sogenannte schaffende Kapital (das in der Industrie 'tätige' Kapital) zerfalle, wobei das raffende Kapital als ausgesprochen jüdisch und das schaffende Kapital als arisch zu klassifizieren sei.

zur Überwindung der Folgewirkungen der Weltwirtschaftskrise Gedankengut führender Persönlichkeiten des Reichswirtschaftsministeriums, also Gedankengut, das bereits vor der Machtübernahme entwickelt worden war ¹⁾. Wenn Karl Mannheim expliziert ²⁾, daß das Tragische an den ersten Jahren des Nationalsozialismus darin bestand, daß selbst diejenigen Gruppen ³⁾, von denen ein irrationales Verhalten (wie es für den Faschismus kennzeichnend war) nicht zu erwarten war, sich den Antrieben des Faschismus öffentlich verschrieben und er zur Erklärung dieses Phänomens auf negativ wirkende Kräfte der sich anbahnenden Massendemokratie rekurriert ⁴⁾, so scheint er die ökonomischen Faktoren, die primär für die Aufnahme oben angeführter absurder Auffassungen verantwortlich sind, nicht in dem Ausmaß zu berücksichtigen, wie es zur Klärung des Entstehens der faschistoiden Wirklichkeit notwendig gewesen wäre. Zwar ist ihm zuzustimmen, wenn er ein Eindringen irrationaler Elemente der Massendemokratie in die Politik registriert und er dieses Phänomen für soziologisch erklärbar erachtet; da für Mannheim jedoch die von ihm durchaus konstatierten Schwachstellen im politischen Aufbau der Gesellschaft -die darauf angelegt sind, die irrationalen Kräfte anzuziehen, um sie dort für gewaltsame Zwecke zu mißbrauchen- eher in der kulturellen Zersetzung der liberalen Demokratie und in der Vermassung liegen (also in eher allgemeineren Zeiterscheinungen) als in den ökonomischen Strukturen einer liberalistisch-kapitalistischen Gesellschaftsordnung, letztere jedoch hier als die

1) Vgl. Henning, F.W.: a.a.O., S.149. Die den Nationalsozialisten im nachhinein vielfach zugewiesene Position einer arbeitsbeschaffungs- und wirtschaftsfördernden Partei erweist sich somit insofern als Fiktion, als bereits vor deren Machtübernahme Vorschläge zur Überwindung der Weltwirtschaftskrise und deren Folgewirkungen vorlagen.

2) Vgl. Mannheim, K.: a.a.O., S. 46

3) Wenn Mannheim vom Verlust kultureller Werte spricht und zugleich dem unverständlichen Verhalten zumindest seit der Aufklärung tonangebender Gruppen Ausdruck verleiht, spricht aus diesem geäußerten Unverständnis lediglich die eigene unkritische Haltung gegenüber dem apodiktischen Bildungsideal der Goethezeit. Die Gleichsetzung des bürgerlichen Bildungsideals mit Kultur hindert ihn letztlich an einer tiefergründigen Aufhellung des Erklärungshintergrundes des konstatierten Kulturzerfalls.

4) Vgl. Mannheim, K.: a.a.O., S.126 ff.

dominanteren Faktoren angesehen werden sollen, werden die weiteren Ausführungen im Hinblick auf die sich im Faschismus manifestierende Destruierung betriebsdemokratischer Rechte -die bereits nach der Anlaufphase der Weimarer Republik durch die Verlagerung des politischen Kräfteverhältnisses ansetzte- das Zusammenwirken von ökonomischen und machtpolitischen Faktoren berücksichtigen.

Trotz antikapitalistischer Formulierungen der nationalsozialistischen Partei, die weite Bevölkerungskreise für deren Politik ansprechen sollten -und dann verstärkt durch die Folgewirkungen der Weltwirtschaftskrise auch tatsächlich ansprachen¹⁾-, blieb auch unter der faschistischen Herrschaft das Privateigentum an den Produktionsmitteln erhalten und organisierte sich die kapitalistische Macht in Deutschland quasi oberhalb der Ebene der wirtschaftlichen Einzeltätigkeiten in den Wirtschaftsverbänden (als Vertreter der Einzelunternehmen und der Gesamtheit der Unternehmen gegenüber dem Staat)²⁾. Somit erschienen die unter der vorgegebenen Notwendigkeit der Rüstungspolitik von den Arbeitenden erzwungenen Mehrarbeitsleistungen und Entbehrungen -auf die im folgenden noch eingegangen wird- als eine von den Entscheidungen

-
- 1) So suchten die Mittelschichten infolge bereits einmal erlittener Existenznöte (nach dem ersten Weltkrieg) und die Bourgeoisie infolge vermeintlicher Existenznöte nach einem möglichen Ausweg und glaubten diesen in einem starken, Autorität und Status garantierenden sowie Proletariat und Bourgeoisie versöhnenden 'Dritten' zu finden. Wenn Mannheim auf Proletarisierungstendenzen der Mittelschicht verweist und er diese Tendenz als erste negative Konsequenz der modernen Massendemokratie erklärt (Vgl. Mannheim, a.a.O., S. 117 f.) deutet er lediglich diejenigen Kräfte an, die für die Eskalation der Gewalt verantwortlich sind. Das die Mittelschicht die Ursache für die Entwicklung einer faschistischen Massenbewegung gewesen ist, muß wohl bestritten werden; das sie aufgrund ihrer Ideologie für den Nationalsozialismus in besonderer Weise anfällig gewesen ist, erscheint dagegen durchaus realistisch.
 - 2) Zwar waren Eingriffe des Staates in die einzelnen Wirtschaftseinheiten zu verzeichnen und die Wirtschaftsverbände in eine hierarchische Struktur eingebunden; jedoch verblieben die letztendlichen Entscheidungen auf den unteren Ebenen, bei den Einzelbetrieben und den Verbänden. Die Leiter dieser Verbände waren in der Regel den Verbandsmitgliedern genehme Persönlichkeiten (Vgl. Henning, F.W., a.a.O., S.145).

der Einzelkapitalisten losgelöste zwangsgesetzliche Entwicklung. In Wirklichkeit harmonierte das Kapital trotz gewisser Einschränkungen der wirtschaftlichen Handlungsfreiheit mit der Politik der Nationalsozialisten und ermöglichte diesen erst durch ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit sowohl die kriegsvorbereitende Aufrüstung als auch die Zerstörung der in der Weimarer Republik verwirklichten Restbestände der sozialistischen Grundideen. Die Kapitalisten deuteten diesen Kurs bereits in der Weimarer Republik an. Nachdem sie sich in den ersten Wochen nach der Revolution (1918) noch zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften 'verpflichtet' sahen (Zentralarbeitsgemeinschaftsvereinbarung), hielten sie im Verlauf der wirtschaftlichen Stabilisierung und des wirtschaftlichen Aufschwungs (ab 1924) eine Kooperation für nicht mehr opportun (Aufhebung der Gemeinschaftsvereinbarung), saanierten nach altkapitalistischer Manier und begünstigt durch die von den Vereinigten Staaten herkommende Rationalisierungswelle ihre Finanzen und bauten nach und nach ihre frühere Vormachtstellung wieder aus. Als dann im Oktober 1929 infolge übermäßiger Investitionen und Spekulationen die Weltwirtschaftskrise auch Deutschland erfaßte und Millionen Menschen erneut in Arbeitslosigkeit und Elend stürzte, bestätigte sich die Anfälligkeit des ungehemmten Kapitalismus gegenüber Krisensituationen und die Unfähigkeit aus eigenem Antrieb derartigen Krisenentwicklungen vorzubeugen. Die Nationalsozialisten vermochten diese negative Entwicklung für ihre Zwecke nutzbar zu machen. Das gesamte national empfindende Bürgertum, das bereits nach der Niederlage des ersten Weltkrieges in die Opposition gegen die Weimarer Republik drängte und unter dem Mythos vom 'Versagen der Heimat' und dem 'Dolchstoß' litt, sah sich (erneut) unter Verkennung der Sachlage und der wahrhaft Schuldigen an der Krise in seiner republikfeindlichen Haltung bestätigt und bereitete mit der endgültigen Absage an die Weimarer Republik den Faschisten den Weg in deren arbeiter- und gewerkschaftsfeindliche und im Prinzip menschen-

verachtende Diktatur. Hier kann in Übereinstimmung mit Mannheim festgestellt werden, daß liberale Prinzipien nicht nur zur Diktatur führen können sondern letztlich auch zur Diktatur geführt haben. Die Zerstörung des moralischen, seelischen und kulturellen Lebens, die Mannheim geistesgeschichtlich und sozialpsychologisch in den Griff zu bekommen versucht, läßt sich -wie bereits aufgeführt- nicht losgelöst vom ökonomischen Leben, von seinen wirtschaftlichen und sozialen Grunderscheinungen her, erklären. Wenn Mannheim dennoch eine Priorisierung zugunsten einer geistesgeschichtlichen und sozialpsychologischen Analyse vornimmt, so zeigt das die eigene Befangenheit gegenüber einer an sich protegierten bürgerlich-nationalen Vergangenheit. Der Verlust an kollektiver Sicherheit, der den Verlust an Hoffnung und Erwartung auf sozialen Aufstieg impliziert ¹⁾, trägt unbestreitbar zur Erschütterung der Selbstachtung des Menschen bei und macht diesen für diktatorische Entwicklungen in besonderer Weise anfällig. Versucht man jedoch den tieferen Grund des (individuellen) Versagens und der gesellschaftlichen Entwicklung zu erfassen, so muß einer grundlegenden politisch-ökonomischen Analyse (die hier nur angesprochen, keineswegs aber zufriedenstellend erbracht werden kann) zugunsten einer sozialpsychologischen Deutung der Vorrang eingeräumt werden. Wenn Mannheim eine Übernahme der politischen und kulturellen Leitung durch die kleinbürgerlichen Schichten (die kleinen Angestellten, unteren Beamten, Handwerker, 'kleinen Geschäftsleute, Kleinbauern und verarmte Rentner) konstatiert und diese Schichten (völlig zutreffend) als verschieden von anderen Schichten der Gesellschaft hinsichtlich ihrer geistigen Haltung -die sich aus der Stellung zum gesellschaftlichen Produktionsprozeß ableiten läßt- erklärt ²⁾, so hätte er sinnvollerweise

1) Vgl. Mannheim, K.: a.a.O., S. 155.

2) ders. S. 121. Mannheims Übereinstimmung mit den bürgerlichen Bildungsidealen und der liberalen Gesellschaftsordnung ist unübersehbar. Er betont als Garant der substantiellen Rationalität (das Denken, das Einsicht in den Gesamtzusammenhang vermittelt) die Über eine breitere Elite mit relativ eigenständigem Urteil hinsichtlich ihrer Notwendigkeit zu rationalem ökonomischen Handeln verfügende liberale Gesellschaftsordnung (Vgl. Mannheim, K.: a.a.O., S 68 ff.).

zur Erklärung dieser gesellschaftlichen Differenzierung auf deren Wirkungsmechanismus (der in einer klassenteiligen Gesellschaft angelegt ist) hinweisen müssen. Statt dessen mündet sein Versuch, die unterschiedlichen und keineswegs Übereinstimmenden Interessen mit Hilfe eines a priori unterstellten gemeinsamen Interesses zu bemänteln in eine apodiktische, die liberale Gesellschaftsordnung rechtfertigende Geschichtsbetrachtung. Das der durch den Prozeß der Industrialisierung zu funktionell-rationalem Handeln ¹⁾ gezwungene Mensch den Irrationalismen des faschistischen Gesellschaftsgefüges erlag, erklärt Mannheim damit, daß die funktionelle Rationalität (also die Unfähigkeit, in einer bestimmten Situation aufgrund eigener Einsicht in Zusammenhänge zu handeln) lediglich zur Minorisierung gesellschaftlicher Machtfunktionen beitrage und diese Minorisierung/ Privilegierung letztlich zu dem 'Ruf nach dem Führer' führe. Mannheim erkennt hier, daß diese Minorisierung das Ergebnis einer kapitalistisch angewandten technisch-industriellen Entwicklung ist (und damit das Produkt liberalistisch-kapitalistischer Prinzipien und daraus resultierender ökonomischer Expansions- und Austeritätsstrategien) und keineswegs das Ergebnis einer an sich positiven technisch-industriellen Entwicklung. Für die im folgenden zu beschreibende Destruierung der betriebsdemokratischen Rechte im Faschismus sollen diese wenigen Ausführungen als Hinweis und Erklärungshintergrund genügen.

Mit der Machtübernahme der Faschisten vollzog sich sowohl die Destruktion der primär die Überbetrieblichen Interessen vertretenden Gewerkschaften -und damit ein wesentliches Element

1) Nach Mannheim werden die menschlichen Aktivitäten mit fortschreitender Industrialisierung, Arbeitsteilung und Organisation 'funktionell rational', d.h. menschliche Handlungen werden auf bestimmte objektive Ziele (Funktionen) hin organisiert und damit vorausberechenbar. Diese durch den Prozeß der Industrialisierung erzwungene Rationalisierung der menschlichen Handlung führt jedoch nicht zwangsläufig auch zur höchsten Form der Rationalität, zur Fähigkeit des Menschen, aufgrund eigener Einsicht in Zusammenhänge zu handeln (substantielle Rationalität). Vgl. Mannheim, K.: a.a.O., S. 65 ff.

der kollektiven Handlungsmöglichkeiten der Arbeiter- als auch die Zerschlagung der primär die betrieblichen Belange berücksichtigenden Betriebsorgane -und damit die institutionalisierten betrieblichen Handlungsmöglichkeiten der Arbeiter-. Die aufgrund der Theorie des 'organisierten Kapitalismus' ¹⁾ auf gewerkschaftlicher Seite gehegte Hoffnung auf eine harmonische Zusammenarbeit mit dem Staat und dem Kapital erwies sich als Trugschluß. Trotz des Versuchs der christlichen Gewerkschaften und der Hirsch-Dunkerschen Gewerkschaften zum Ausgleich mit den Faschisten ²⁾ wurden die sozialpartnerschaftlichen Verbände entmachtet und aufgelöst. Neben der zwangsweisen Auflösung der Gewerkschaften wurde deren Vermögen in die sogenannte 'Deutsche Arbeitsfront', in der nunmehr die Arbeitnehmer und Arbeitgeber scheinbar gleichberechtigt zusammengeschlossen waren, übernommen. Die auf paritätische Vertretung beruhende Partnerschaftsidee degenerierte so mit der Schaffung einer alle Gruppen umfassenden Arbeitsfront zu einer wechselseitigen Vertrauensideologie. Unter der Leitung des Reichstreuhänders der Arbeit (Robert Ley) wurde diese staatliche Zwangsorganisation beherrscht; den Treuhändern der Arbeit wurde mit dem 'Gesetz über die Treuhänder der Arbeit' die Festsetzung der Löhne, die Stabilisierung des Lohnniveaus und die Regelung der Arbeitsbedingungen als Aufgabe zugewiesen ³⁾. An die Stelle des Betriebs-

- 1) Diese Theorie besagte, daß aufgrund der erreichten Kapitalkonzentration etc. (Vgl. S. 51 in dieser Arbeit) mit schweren Wirtschaftskrisen nicht mehr zu rechnen sei. Der Weg zum Sozialismus könne daher durch 'Teilreformen' beschritten werden. Bedeutende Vertreter dieser Theorie waren u.a. R. Hilferding (Wirtschaftshistoriker) und W. Sombart (Wirtschaftstheoretiker).
- 2) Diese Bereitschaft zur Zusammenarbeit wird aus einem Schreiben ersichtlich, das Leipart (ADGB-Vorsitzender) am 21.4.33 an Hitler richtete: "Die Gewerkschaften beanspruchen nicht, auf die Politik des Staates unmittelbar einzuwirken. Ihre Aufgabe in dieser Hinsicht kann nur sein, die berechtigten Wünsche der Arbeiterschaft in bezug auf soziale und wirtschaftspolitische Maßnahmen der Regierung und Gesetzgebung zuzuleiten, sowie der Regierung und dem Parlament mit ihren Kenntnissen und Erfahrungen auf diesen Gebieten dienlich zu sein" (zitiert nach Deppe, F.: Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt 1969, S. 54).
- 3) Vgl. Klönne, A.: a.a.O., S. 262.

rätegesetz trat im Jahre 1934 (ergänzend zum 'Gesetz über die Betriebsvertretungen' vom April 1933, das die rechtliche Grundlage zur Ersetzung der betrieblichen Vertretungsorgane durch die Nationalsozialisten darstellte) das sogenannte 'Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit' (20.1.1934), in dessen Verlauf die Betriebsräte durch nationalsozialistisch gesinnte Vertrauensräte, denen auch der Betriebsleiter angehörte, ersetzt wurden ¹⁾. Diese Vertrauensräte, in denen Arbeiter und Arbeitgeber unter Beachtung des 'Führerprinzips' (also keineswegs gleichberechtigt) die Betreuung von Arbeiterfragen wahrzunehmen hatten, waren Scheininteressenvertretungen auf innerbetrieblicher Ebene. Sie waren Ausdruck der auch auf politisch-gesellschaftlicher Ebene geübten Praxis, Ordnung, Disziplin und Kontrolle der Arbeiterschaft durch rückhaltlose Ergebenheit und unter Berufung auf das dogmatische Führerprinzip zu erzwingen. Mit dieser Neuregelung erloschen die in der Weimarer Republik verwirklichten koalitionsrechtlichen und betriebsdemokratischen Grundideen. Die Destruierung des Betriebsrätegesetzes (1920) -die erst nach 1945 ansatzweise rückgängig gemacht werden sollte-, korrespondierte mit der Abwertung des Industriebetriebes im Sinne einer Herabsetzung der Bedeutung für die Ordnung und Entwicklung der Gesamtgesellschaft. Existierte zuvor (vor 1933) in den Betrieben ein gewählter Vertrauensrat der Belegschaft, der bei allen wichtigen Entscheidungen gehört werden mußte, so wandelte sich unter dem Einfluß der Faschisten diese 'soziale Betriebsverfassung' in eine quasi-militärische und rein funktionale Betriebsverfassung. Von der gesellschaftlichen und politischen Bedeutung des Industriebetriebes, die

1) Mit diesem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wurde den Unternehmern -neben der Partei- erneut die absolute Kontrolle über Betrieb und Unternehmung eingeräumt; zugleich wurde den Arbeitern und Angestellten jede Möglichkeit zur autonomen Interessenswahrung genommen.

in der Weimarer Verfassung zumindest noch deklaratorische Beachtung fand (Rätegedanke), blieb unter dem faschistischen Regime nichts weiter als ein im nationalsozialistischen Interesse agierendes Produktionsunternehmen, das sich durch gestärkte Unternehmersouveränität, politische Kontrolle der Arbeitenden und ungeheurer ausbeuterischer Arbeitsstrukturierung auszeichnete ¹⁾. So erfolgte unter dem Druck angeblich militärischer Notwendigkeiten die Abpressung von Höchstleistungsleistungen und die Erniedrigung der Arbeiter, wobei die angewandten Methoden durchaus mit denen des Industriekapitalismus im neunzehnten Jahrhundert verglichen werden können. Infolge der den Betriebsleitungen vorgegebenen Richtwerte zur äußersten Ausnutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials kam es zu erhöhten Arbeitszeiten (bis zu 60 Wochenstunden), größerer Arbeitsbelastung, Verringerung der Akkordlöhne u.a. und damit zum Abbau der letzten Reste einer in der Weimarer Zeit vorstrukturierten sozialen betrieblichen Verfassung. Trotz der Verschlechterung der sozialen Lage, trotz Streik- und Boykottverbot ²⁾ und trotz der die Arbeitenden disziplinierenden und reglementierenden faschistischen Betriebspolitik -der nur unter Mißachtung des eigenen Lebens Widerstand entgegengesetzt werden konnte- erhielt sich die Kampfkraft der Arbeiterschaft in rudimentärer Weise. So wird in der neueren Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung ausdrücklich auf verschiedene Formen des Arbeiterwiderstandes im Faschismus und deren Leitmotivationen (u.a. Arbeitshetze, Widerstände gegenüber der Kriegsproduktion) hingewiesen. Gegen die Vollbringung der nationalen Leistung in einer 'Volksgemeinschaft' regte sich somit sowohl latenter als auch manifester Widerstand.

Der Glaube an die Notwendigkeit eines starken Staates -insbesondere das national denkende Bürgertum sah im Führer-Gefolg-

1) Vgl. Pirker, Th.: Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik, Teil I. Verlag Olle u. Wolter, Berlin 1979, S. 112-114.

2) Bereits unter von Papen (Nachfolger Brünnings) wurde 1932 die Tarifautonomie, das Tarifvertragsrecht und das Streikrecht abgeschafft.

schaftsprinzip das adäquate Korrelat zu sozialistischen Arbeiterselbstbestimmungsprinzipien und der damit verbundenen Tendenz zu einer einheitlichen Interessensvertretung-, der (auch) auf gewerkschaftlicher Seite zum Dogma erhoben wurde, entsprach im Kern der nationalsozialistischen Anschauung. Unbewußt protegierten damit die Gewerkschaften eine Entwicklung, die den Arbeiterinteressen entgegenstand. Der Gedanke der 'Gemeinschaftlichkeit', der in den dreißiger Jahren von den Gewerkschaften mit der Politik der Zentralarbeitsgemeinschaft und letztlich mit dem Konzept der Wirtschaftsdemokratie bejaht wurde, pervertierte im Faschismus in eine 'Volksgemeinschaftsideologie', die mit den Vorstellungen einer sozialen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft nichts gemeinsam hatte, sondern lediglich unter radikaler Ablehnung jeglicher marxistisch-sozialistischer Vorstellungen die Überwindung der Standes- und Klassengegensätze aus völkischen Grundsätzen befürwortete. Im Konglomerat aus nationaler Engstirnigkeit, volksgemeinschaftlicher Züchtelei, antisemitischem Wahnsinn und ausgesprochen antimarxistisch-sozialistischer Agitation und Hetze artikuliert sich der angestrebte sogenannte 'Dritte Weg' zwischen Sozialismus und Kommunismus, der insbesondere nach 1945 für die Gewerkschaften mit der Idee der Mitbestimmung zur Maxime wurde.

1.4. Überbetriebliche und betriebliche Mitbestimmung nach 1945

Nach dem Zweiten Weltkrieg führte die Notwendigkeit der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Neuordnung zur erneuten Diskussion des wirtschaftsdemokratischen Gedankens. War vor 1933 die Verwirklichung einer sozialistischen Wirtschaftsordnung zentrales Anliegen, so wurde es jetzt die Ausgestaltung der bestehenden Wirtschaftsordnung. Hierzu sagt Roswitha Sehringer: "Zwar betrachten die Gewerkschaften Mitbestimmung auch als Ziel zur Festigung der Demokratie durch Verwirklichung

ihrer Prinzipien auch in der Wirtschaft, aber in erster Linie sehen sie in ihr doch die wesentliche Komponente zur Durchsetzung unmittelbarer Ziele ihrer Programmatik wie etwa Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsplatzgestaltung, Entlohnung und Arbeitszeitregelung "1). Wurde in den zwanziger Jahren noch ein relativ geschlossener Entwurf mit einer Option für die Überbetriebliche Mitbestimmung diskutiert, so wurde nunmehr in der Zeit nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland neben der auch weiterhin bestehenden Forderung nach Überbetrieblicher Mitbestimmung die nach betrieblicher Mitbestimmung erhoben.

Im Gesetzesvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft 2) dokumentierte sich sowohl die Forderung nach Überbetrieblicher Mitbestimmung als auch nach betrieblicher Mitbestimmung der Arbeitnehmer. In diesem Entwurf wurde in Anlehnung an die Vorstellungen von 1933 (Artikel 165 der Reichsverfassung) zur Realisierung der Überbetrieblichen Mitbestimmung erneut die Forderung nach einem Bundeswirtschaftsrat und Bezirkswirtschaftskammern erhoben. Während die geforderten Wirtschaftskammern und Wirtschaftsräte in Bund und Ländern sowie auf regionaler Ebene zum Zwecke der Kooperation von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen und den staatlichen Instanzen vorgesehen waren, sollte der Bundeswirtschaftsrat als oberste Instanz die Bundesregierung, die Bundesministerien, den Bundestag und Bundesrat in allen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen beraten 3). Das gewerkschaftliche Konzept dieser Form der Über-

1) Sehringer, R.: Teilnahme im Wirtschaftsbereich/ Arbeitswelt. In: Zapf, W. (Hrsg.): Lebensbedingungen in der BRD. Sozialer Wandel und Wohlfahrtsentwicklung, 1. Auflage, Frankfurt-New-York: Campus 1977, S. 856.

2) Vgl. Gesetzesvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft. Beschlossen in der Sitzung des Bundesausschusses des DGB vom 14. April 1950, veröffentlicht 22.5.1950.

3) Vgl. Napp-Zinn, A.F.: Wirtschaftsräte und Überbetriebliche Mitbestimmung in Deutschland. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge. Bd. 24/II, S. 61 ff.

betrieblichen Mitbestimmung baute auf paritätisch ¹⁾ besetzten Wirtschaftsräten auf, deren Aufgabe u.a. in der Klärung gesetzlicher Entscheidungen auf der Grundlage von Informations-, Beratungs- und Initiativrechten bestehen sollte. Der Einrichtung eines derartigen, keine Entscheidungsbefugnisse beinhaltenden Systems stehen Vertreter der Parteien bis heute mit folgender Begründung ablehnend gegenüber: "Eine Einschaltung eines Wirtschafts- und Sozialrates in den Gesetzgebungsprozeß führt zur Verlangsamung, Verteuerung und Komplizierung staatlichen Handelns und einer Schwächung der politischen Entscheidungsfähigkeit der demokratisch-repräsentativen Organe"²⁾. Diese ablehnende Haltung gegenüber der Etablierung eines Wirtschaftsrates scheint jedoch eher Ausdruck einer generellen Rätefeindlichkeit als Ergebnis einer sachgerechten Beurteilung zu sein. Gegen das Argument, eine Einschaltung eines Wirtschaftsrates führe zur Verlangsamung etwa bei der Behandlung von Gesetzesvorlagen, läßt sich einwenden, daß bereits Sachverständige und Beratergremien zur Entscheidungsfindung herangezogen werden und diese Organe keineswegs als den Gesetzgebungsprozeß hemmend sondern als unabdingbar für eine zu ratifizierende Gesetzesvorlage angesehen werden. Die Vielzahl der speziellen, jeweils ad hoc zu entwickelnden Beratungsorgane, läßt keineswegs den Schluß zu, daß diese Organe gegenüber einem dauernd zur Verfügung stehenden Organ (Wirtschaftsrat) effizienter seien. Über die Zentralisierung für jeweilige Sachgebiete zuständiger Sachverständiger könnte vielmehr deren

1) Sowohl die Spitzenverbände der Unternehmer als auch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften sollten jeweils die Hälfte der auf die einzelnen Wirtschafts- und Tätigkeitsgebiete entfallenden Mitglieder vorschlagen. (Vgl. Schachtel, H.G.: Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeptionen. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge. Band 24/II., S. 165 ff.).

2) Vgl. Presse- und Informationszentrum des Deutschen Bundestages. Beratungen und Empfehlungen zur Verfassungsreform. Schlußbericht der Enquetekommission Verfassungsreform des Bundestages, Teil I, Parlament und Regierung, In: Zur Sache 3/76, Stuttgart, Kohlhammer 1977, S. 243.

optimalster Einsatz gewährleistet und die zur Gesetzgebung notwendigen Gutachten schnellstmöglich zur Verfügung gestellt werden. Dem Argument der Verteuerung kann entgegengehalten werden, daß ein politisch sanktioniertes Beratungsgremium aufgrund der Sachkompetenz ihrer Mitglieder einen utilitaristischen Effekt -im Sinne von mit Nutzen verbundbaren Gutachten- aufweisen würde und sich die Zahl der mit entsprechenden Kosten verbundenen häufig erstellten Zweit- bzw. Gegengutachten auf ein Minimum reduzieren ließe. Die Kosten für ein solches Beratungsgremium würden damit aller Wahrscheinlichkeit nach zumindest nicht über den Kosten liegen, die bereits heute für gutachterliche Tätigkeiten aufgewandt werden müssen.¹⁾ Auch das Argument der Komplizierung des staatlichen Handelns erweist sich bei näherer Sicht als Scheinargument. Die heute miteinander konkurrierenden Beratungsgremien lassen viel eher eine Komplizierung vermuten, als diese durch die Zentralisierung fachlich qualifizierter Wirtschaftskenner entstehen würde. Unter dieser Prämisse (fachlich qualifizierte Mitglieder) läßt sich auch das Argument der Schwächung der politischen Entscheidungsfähigkeit nicht aufrechterhalten. Da sich die Tätigkeit des Wirtschaftsrates auf die Vorbereitung wirtschaftspolitischer Gesetze und Maßnahmen erstrecken würde, kann infolge der damit einhergegangenen Entlastung von Aufgaben vorbereitender Art eher von einer Stärkung der Entscheidungsfähigkeit der politischen Gremien ausgegangen werden.

Gegen diese somit durchaus begründbaren Vorstellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes artikuliert sich bereits in den frühen Nachkriegsjahren namentlich durch die Besatzungs-

1) Hierzu bemerkt Napp-Zinn: "Wenn der heute 521 Mitglieder zählende Bundestag um 120 Mitglieder vermindert würde und gleichzeitig ein Bundeswirtschaftsrat von 120 Mitgliedern geschaffen würde, so wäre ohne Mehraufwand und ohne Schädigung anderer Gebiete des öffentlichen Lebens eine Erhöhung der Sachgemäßheit der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu erwarten". (Vgl. Napp-Zinn, F.: Wirtschafts- räte und Überbetriebliche Mitbestimmung in Deutschland. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge. Bd. 24/II, S. 146.

mächte erheblicher Widerstand. Da diese einen 'demokratischen Aufbau von unter her' forderten, standen sie den gewerkschaftlichen Bestrebungen nach einer umfassenden wirtschaftlichen Neuordnung, nach Überbetrieblicher Mitbestimmung und Sozialisierung der Schlüsselindustrien ablehnend gegenüber. Die verstärkte Einschaltung der Gewerkschaften in den Überbetrieblichen Bereich und die staatliche Wirtschaftspolitik (wie sie noch im Konzept der Wirtschaftsdemokratie des ADGB als Forderung enthalten war) fand im Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 20. April 1946 keine Berücksichtigung¹⁾. Mit diesem Gesetz sollte vielmehr die Forderung der Besatzungsmächte nach Einflußnahme von 'unter her' mittels der Betriebsräte protegirt werden. Obwohl mit diesem Gesetz generell die Schaffung von Betriebsräten wieder erlaubt und damit das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (20.1.1934) aufgehoben wurde, konnte die rechtliche Stellung der Betriebsräte gegenüber dem Betriebsrätegesetz (1920) nur unzureichend gesichert werden. Lediglich die notwendigsten Voraussetzungen für eine Beteiligung der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene konnten in einer allgemein gehaltenen Diktion geregelt werden. So wurde in Artikel 5 Absatz 2 den Betriebsräten zwar die freie Ausgestaltung ihrer Aufgaben und das dabei zu befolgende Verfahren garantiert²⁾, jedoch keine Kriterien zur sinnvollen Ausgestaltung dieses Rechts vorgegeben. Pirkner verweist auf eine letztlich nicht realisierte

1) Vgl. Pirkner, T.: Die blinde Macht, Bd. I, S. 159.

2) Vgl. Däubler, W.: Das Arbeitsrecht, Reinbek 1976, S. 192. Gegenüber dem Betriebsrätegesetz von 1920 zeigte sich aus folgenden Gründen eine Verringerung der Befugnisse der Betriebsvertretungen:

1. Die Konstituierung von Arbeitnehmervertretungen unterlag entgegen dem alten Gesetz (Mußvorschrift) lediglich einer Kannvorschrift.
2. Vertretungsbefugnisse der Betriebsvertretungen bestanden nur noch dem Arbeitgeber gegenüber, nicht wie noch zuvor den Schlichtungsbehörden und den Arbeitsgerichten.
3. In sozialen Angelegenheiten war lediglich eine Verhandlungsbefugnis und Mitwirkungsberechtigung vorgesehen, nicht wie zuvor eine ausdrückliche Verpflichtung zur Mitwirkung.
4. In den wirtschaftlichen Angelegenheiten bestand lediglich eine Vorschlagsbefugnis, keine Mitwirkung. Ein Anspruch auf Sitz und Stimme im Aufsichtsrat entfiel völlig. (Vgl. hierzu Arndgen, J.: Das neue Betriebsrätegesetz. In: Frankfurter Hefte 4/46, S.16.)

Mustervereinbarung, die aufgrund des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 von den Gewerkschaften in der britischen Zone entworfen wurde und die dem Betriebsrat das Recht zubilligen sollte, vierteljährlich "... Über die Lage und den Gang des Unternehmens und Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes" ¹⁾ von der Betriebsleitung unterrichtet zu werden. Diese Mustervereinbarung sah die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und ein volles Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen vor. Die damit angesprochene Möglichkeit zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Unternehmensleitung scheiterte jedoch am Veto der amerikanischen Besatzungsmacht, die derartige Eingriffe in die Machtstellung der Unternehmer aus 'wirtschaftlichen und politischen' ²⁾ Gründen ablehnten. Trotz des geringen Widerstandes der Gewerkschaften ³⁾ gegen diese selbst die betriebliche Mitbestimmung konterkarierenden Restriktionen seitens der Besatzungsmacht kann keineswegs auf ein Desinteresse der Gewerkschaften an einer betrieblichen Mitbestimmung geschlossen werden. Zwar hofften die Gewerkschaften primär auf eine umfassende Regelung der Wirtschaftsverfassung und damit auf die Realisierung der Überbetrieblichen Mitbestimmung; in ihrer Programmatik zeigte sich jedoch unverkennbar die gleichzeitige Bereitschaft die angestrebte Demokratisierung der Wirtschaft auch über die Betriebsräte und damit über die betriebliche Mitbestimmung zu verwirklichen. So hieß es in den Vorschlägen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft: "Ein wesentlicher Teil dieses Vorschlages betrifft das Problem der Regelung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer in der Wirtschaft. Ergänzend zu die-

1) Pirker, T.: Die blinde Macht, Berlin 1979, S. 163 f.

2) Während ein wirtschaftlicher Grund für die Revision der Politik der Alliierten darin gesehen werden kann, daß die Verlagerung der wirtschaftlichen (unternehmerischen) Machtstellung auf die Arbeiterschaft als den wirtschaftlichen Aufbau und das Wachstum in den anderen europäischen Ländern hindernd empfunden wurde, kann ein politischer Grund darin gesehen werden, daß die Gefahr einer Ausweitung des sowjetischen Einflußbereiches und damit eines eventuell kommunistischen Deutschland gesehen wurde.

3) Däubler weist darauf hin, daß Streiks und andere Maßnahmen zur Durchsetzung dieser Forderungen grundsätzlich nicht begrüßt wurden. (Vgl. Däubler, W.: a.a.O., S.192).

sem Gesetzesvorschlag, der als unteilbares Ganzes angesehen werden muß, wird ein Betriebsrätegesetz die sozial- und personalpolitische Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb regeln" ¹⁾.

Von Seiten des sozialen Katholizismus erfuhren die Gewerkschaften lediglich bezüglich ihrer Forderung nach betrieblicher Mitbestimmung Unterstützung. Aus der Sicht des Katholizismus verband sich mit der betrieblichen Mitbestimmung die Möglichkeit sowohl der Einlösung des Postulats von der Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit als auch der Erfüllung der angestrebten partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Die gewerkschaftliche Forderung (auch) nach Überbetrieblicher Mitbestimmung wurde demgegenüber ebenso wie die Mitbestimmung der Gewerkschaften im Betrieb negiert. Der bedeutendste Theoretiker des sozialen Katholizismus (v. Nell-Breuning) sah im Gedanken der Partnerschaft die Möglichkeit zum Ausgleich der unterschiedlichen Klasseninteressen, wobei die seiner Ansicht nach sachnotwendige Über- und Unterordnung im Betrieb nicht infrage gestellt werden sollte. So wie die Familie als Grundzelle des gesellschaftlichen Lebens verstanden wurde, so wurde in dieser Sicht der Einzelbetrieb als die Grundzelle des wirtschaftlichen Lebens bestimmt. Aus dieser partikularistischen, dem Betrieb autonomisierende Fähigkeiten zugestehenden Sicht, wird das eigentliche Bestreben des sozialen Katholizismus, die Schaffung einer berufsständischen Ordnung unter verantwortlicher Mitarbeit jedes einzelnen, ersichtlich. Während den Gewerkschaften neben einer generellen Neuordnung der Wirtschaftsverfassung an einer wirksamen Neustrukturierung der Betriebsverfassung im Sinne einer alternativ zur traditionellen Unternehmerherrschaft zu errichtenden starken, kollektiven, gewerkschaftlichen Interessenvertretung gelegen war, sahen die Vertreter des sozialen Katholizismus in der betrieblichen Mitbestimmung lediglich ein geeignetes Instrument um einerseits

1) zitiert nach Pirker, T.: a.a.O., S. 170.

die Vorstellung von den prinzipiell selbstverantwortlichen Subjekten (Subsidiaritätsprinzip) realisieren und andererseits den gewerkschaftlichen Bestrebungen nach Sozialisierung und Vergesellschaftung wirksam entgegenzutreten zu können. Das Interesse dieser katholizistischen Kreise lediglich an einer harmonischen (verantwortlichen) Zusammenarbeit mit dem Kapital -auf der Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung- reicht bis in unsere heutige Zeit und kann exemplarisch an einer Aussage von Nell-Breuning dargestellt werden: "Nachdem die Gewerkschaften einmal in die Mitbestimmung eingestiegen sind, kommt keine von ihnen mehr an der Entscheidung vorbei, ob sie mehr kämpferisch die Arbeitnehmerinteressen gegenüber der Arbeitgeberschaft vertreten oder mehr in Zusammenarbeit mit dem Unternehmertum um das Wohl und Wehe nicht nur der Gesamtwirtschaft sondern auch der einzelnen Wirtschaftssubjekte, zum mindesten der 'mitbestimmten' Unternehmen, Sorge und Verantwortung tragen will" ¹⁾. Die Unvereinbarkeit der Zielrichtung des sozialen Katholizismus (das gesellschaftspolitische Ziel bestand in einer berufsständisch geordneten Marktwirtschaft, in der der Markt als Selbstregulationsmechanismus der Wirtschaft zwar prinzipiell gewahrt, dem Staat jedoch die Pflicht zur Intervention für den Fall von Fehlentwicklungen auferlegt wurde) mit den marxistischen sozialistischen Grundsätzen (das gesellschaftspolitische Ziel des marxistischen Sozialismus besteht in der Realisierung der politischen und ökonomischen Macht der Arbeiterklasse im Rahmen einer klassenlosen Gesellschaft auf der Grundlage der Sozialisierung der Produktionsmittel) wurde von führenden Gewerkschaftlern in der frühen Nachkriegszeit nicht gesehen. Mit der Hinwendung zur Konzeption der Wirtschaftsdemokratie verband sich zugleich eine veränderte gesellschaftliche Zielperspektive, die durch ein komplementäres Verhältnis von markt- und zentralverwaltungswirtschaftlichen Prinzipien gekennzeichnet werden kann.

1) Vgl. v. Nell-Breuning, O.: Ein Staat neben dem Staate? Über Selbstverständnis und Selbsterkenntnis der Gewerkschaften. In: FAZ v. 29. Juli 1978, Nr. 161, S. 11.

Die Option für das Prinzip des Wettbewerbs als die eigentliche wirtschaftliche Lenkungsfunktion wies der volkswirtschaftlichen Planung zugleich eine sekundäre (korrektive) Funktion zu, die lediglich bei Störungen des wirtschaftlichen Gleichgewichts Anwendung finden sollte. Die Affinität ¹⁾ dieses Konglomerats aus wirtschaftsdemokratischen Bestrebungen und 'neuen' sozialistischen Vorstellungen (freiheitlicher oder demokratischer Sozialismus) zur katholischen Soziallehre erklärt die in den fünfziger Jahren zu konstatierende Annäherung des Katholizismus an die Gewerkschaften (bzw. umgekehrt die Annäherung der Gewerkschaften an den Katholizismus) in der Frage der betrieblichen Mitbestimmung.

Nach dem Scheitern der landesrechtlichen Vorschriften über das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht ²⁾ durch das Veto der amerikanischen Besatzungsmacht (1946) und den Vorschlägen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft (1950) drängten die politischen und ökonomischen Kräfte auf eine Realisierung der in vielfältiger Form theoretisch durchdrungenen Mitbestimmungsfrage. Die Hinwendung zur Konkretisierung von Mitbestimmungsmöglichkeiten auf die unternehmerische, betriebliche und arbeitsplatzbezogene Ebene - und damit der starke Praxisbezug der Mitbestimmung - ergab sich zwangsläufig infolge der Entwicklung des Wirtschaftssystems der Bundesrepublik Deutschland nach 1945. Mit der Entscheidung der Alliierten zum Wiederaufbau der deutschen Industrie (Eingliederung Westdeutschlands in das Wiederaufbauprogramm für Europa -ERP-) und der Integration der BRD in das westliche kapitalistische Wirtschaftssystem wurde von politischer Seite

- 1) In beiden Konzeptionen (demokratischer Sozialismus und Katholizismus) wird neben gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen die Eigeninitiative prinzipiell bejaht. Somit kann zumindest hinsichtlich der ordnungspolitischen Vorstellungen (nicht bezüglich der Mittelwahl) eine Übereinstimmung zur damaligen Zeit nicht geleugnet werden.
- 2) Die vorgesehenen wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte (Paragraf 52 des hessischen Betriebsrätegesetzes v. 26.5.1948) erstreckten sich auf alle Entscheidungen, die geeignet erschienen durch Umstellung in dem Einkauf, der Erzeugung oder dem Absatz die Grundlage des Betriebes wesentlich zu verändern, zudem auf die Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden und auf wesentliche Änderungen des Betriebsumfanges bei Betriebseinschränkungen, Verschmelzungen und Stilllegungen.

die Opportunität gesehen, einerseits die wirtschaftliche Expansion durch Wahrung der Unternehmersouveränität zu sichern und andererseits deren autonomes Machtstreben durch Einschaltung einer betrieblichen Interessenvertretung einzudämmen. Neben der, für die gewerkschaftliche Forderung nach Überbetrieblicher Mitbestimmung ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung ¹⁾ trug auch das am 23.5.1949 verabschiedete Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland eher zur Festigung der alten ökonomischen Machtverhältnisse bei als zur Realisierung der Vorstellung der Gewerkschaften zur Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft. Durch die Beibehaltung marktwirtschaftlicher Grundsätze (egoistisches Gewinnstreben des einzelnen, Art. 2, Abs. 1 GG; Privateigentum Art. 14, Abs. 1 GG; Wettbewerb sowie Markt- und Marktpreis als Steuerungsmechanismus für Produktion und Verteilung) wurde die Entwicklung einer 'Demokratisierung der Wirtschaft' insofern präjudiziert, als einer privilegierten Minderheit wirtschaftliche Autonomie zugesichert und damit der Gefahr der Realisierung lediglich der Privatinteressen Vorschub geleistet wurde. Während das primär an einzelwirtschaftlichen Rentabilitätskriterien orientierte Privatinteresse per Grundgesetz sanktioniert und die Realisierung dieser Interessen a priori garantiert wurde, mußte das Interesse der lohn- und gehaltsabhängigen Arbeiter und Angestellten mit Hilfe ihrer gewählten Interessenvertreter stetig neu begründet werden.

Vor der Gründung der Bundesrepublik Deutschland konnten die Gewerkschaften von ihren in dem Münchener Grundsatzprogramm 1949 formulierten Forderungen (Sozialisierung der Produktionsmittel, demokratisch kontrollierte Planwirtschaft, betrieb-

1) Die Stabilisierung der deutschen Konjunktur (als Folge der Militarisierung der Wirtschaft in den Vereinigten Staaten und des daraus resultierenden konjunkturellen Auftriebs) sprach vordergründig für das kapitalistisch-marktwirtschaftliche System und bot keinen Raum für Sozialisierungs- und Vergesellschaftungsbestrebungen.

liche und Überbetriebliche Mitbestimmung) lediglich die paritätische Mitbestimmung in den Unternehmen der Kohle- und Stahlindustrie realisieren¹⁾. Die britische Besatzungsmacht, die zeitweilig an einer Dekartellisierung der wirtschaftlichen Machtzentren an Rhein und Ruhr interessiert war und die deutschen Großunternehmer (die den Verlust ihrer Unternehmen und damit auch den Verlust der wirtschaftlichen Machtstellung befürchteten) erklärten sich gegenüber den Gewerkschaften und der Arbeiterschaft kompromißbereit und willigten in die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der Unternehmen bei Kohle und Stahl ein. Die Bedeutung dieses gewerkschaftlichen Teilerfolgs liegt in der Möglichkeit außerbetriebliche (gewerkschaftliche) Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden und damit eventuellen betriebsegoistischen Interessen wirksam entgegenzutreten zu können. Dem 'Legitimation und ständige Kontrolle der Geschäftsführung zustehenden Aufsichtsrat' kam im Unternehmen die Funktion eines wirklichen und geeigneten Mitbestimmungsorgans zu, da hier unternehmerische Vorentscheidungen getroffen wurden, die den Frei- raum für Entscheidungen auf den unteren Ebenen determinierten²⁾. Die Erfolge der paritätischen Aufsichtsratsmitbestimmung im Montanbereich kennzeichnet Dorothea Brinkmann-Herz (1975) folgendermaßen: " -eine graduelle Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit, indem eine kurz- und mittelfristige Steuerung strukturell notwendiger Umstellungen stattfindet, -eine Erweiterung des sozialpolitischen Spielraums im Unternehmen, ausgewiesen durch eine Verstärkung der Sozialinvestitionen und eine Erhöhung der Sozialleistungen, -eine Förderung des

1) Durch Urabstimmungen bekräftigten die Gewerkschaften (IG-Metall und IG-Bergbau) die Entschlossenheit zur Durchsetzung der qualifizierten Mitbestimmung. (Vgl. zum Begriff der qualifizierten Mitbestimmung Voigt, F.: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Zur Theorie u. Praxis der Mitbestimmung. Bd. I., Weddigen, W. (Hrsg.) Neue Folge. Bd.24/I., Berlin 1962.

2) So enthält jede Investitionsentscheidung u.a. eine Vorentscheidung über die Arbeitsorganisation und jede Investitionsplanung u.a. eine Vorentscheidung über den Standard der sozialen Einrichtungen in einem Betrieb.

betrieblichen Ausbildungs- und Fortbildungssektors" ¹⁾).

Die ursprünglich auf den Bereich der Montanindustrie beschränkte paritätische Mitbestimmung, die als qualifizierte Mitbestimmung die Interessen der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der Kapitalgesellschaften nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz am weitgehendsten realisierte, wurde erst im Jahre 1976 durch das Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes auf alle Großunternehmen ausgedehnt. Dieses sozialliberale Mitbestimmungsgesetz räumte jedoch im Gegensatz zur Montanmitbestimmung den Arbeitnehmern nur eine scheinbar gleichgewichtige Stellung im Aufsichtsrat ein. Trotz des gewerkschaftlichen Erfolges gegenüber der Normenkontrollklage der Arbeitgeberverbände gegen dieses Mitbestimmungsgesetz ²⁾ -die ausgehend von 'schwerwiegenden verfassungsrechtlichen, funktionalen und politischen Einwänden' ³⁾, die sich auf die Eigentumsgarantie und die Tarifautonomie des Grundgesetzes stützten (Artikel 14 in Verbindung mit Artikel 19/ 2 und Art. 2 Grundgesetz) auf dem Höhepunkt einer Diskussion um die paritätische Mitbestimmung mit Tendenzen einer 'ordnungssprengenden Dimension' letztlich bei Bundesverfassungsgericht beantragt wurde- kann dieses Gesetz nicht über die verschlechterte Stellung der Arbeitnehmer (gegenüber der Montanmitbestimmung) hinwegtäuschen ⁴⁾. Mit der Klage gegen das Mitbestimmungsgesetz 1976, das den Unternehmen im Gegensatz zum Montanmitbestimmungsgesetz vom 21. Mai 1951 ohnehin

- 1) Brinkmann-Herz, D.: Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD. Der lange Weg einer Reformidee. Köln: Kiepenheuer & Witsch 1975, S. 111.
- 2) Das Bundesverfassungsgericht wies in seinem Urteil gegen die Mitbestimmung die Arbeitgeberklage ohne Einschränkung ab.
- 3) Vgl. Dräger, Gehlen, Hax, Heiseler, Messedat, Petersen, Sohn: Minderheitsvotum zur Beteiligung und Mitbestimmung. In: Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten der Kommission. Göttingen: Schwartz & Co. 1977, S. 445.
- 4) So wirken nach wie vor die Doppelstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden in Pattsituationen und die Sondervertretung der leitenden Angestellten hemmend auf die tendenziell begrenzten Handlungsmöglichkeiten, die zwar gegenüber der Drittelbeteiligung nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 günstiger, gegenüber dem Montanmitbestimmungsmodell jedoch eingeschränkt sind. (Vgl. Schwegler, L.: Mitbestimmung und Betriebsverfassung als Instrumente einer koordinierten gewerkschaftlichen Unternehmens- u. Betriebspolitik. In: GMH, 11/77, S. 705 ff.)

den Vorteil einräumt, den die Interessen des Unternehmens vertretenden Vorstandsvorsitzenden (Arbeitsdirektor) ungeachtet gewerkschaftlicher Vorbehalte wählen zu können - die Ernennung des Arbeitsdirektors qua (zahlenmäßige) Aufsichtsratszustimmung ist selbst in Entscheidungspattsituationen, d.h. unter der Voraussetzung, daß der der Arbeitnehmerseite zugerechnete leitende Angestellte seine Entscheidung mit und zugunsten der Arbeitnehmer trifft, gewährleistet, da in Pattsituationen der arbeitgeberinteressensseitige Aufsichtsratsvorsitzende über eine Doppelstimme verfügt-, artikuliert sich die tendenzielle Einschränkung des gewerkschaftlichen Handlungsspielraums. Mit der Plazierung der leitenden Angestellten auf der Arbeitnehmerbank und der Verankerung des Letztentscheidungsrechts bei den Anteilseignervertretern wird das gewerkschaftliche Paritätskonzept oder die sogenannte qualifizierte Mitbestimmung konterkariert. Diese Einschränkung bezieht sich neben der bereits erwähnten Verankerung des 'Letztentscheidungsrechts' auch auf das den Gewerkschaften nach § 6 Absatz 3 des Montan-Mitbestimmungsgesetzes zugestandene Vorschlagsrecht, unternehmens-externe Arbeitnehmervertreter bei der Zusammensetzung des mitbestimmten Aufsichtsrates einzubeziehen. Nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 kann der vom Aufsichtsrat zu bestellende Arbeitsdirektor nicht nur gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter gewählt resp. abberufen sondern darüber hinaus die gewerkschaftliche Repräsentanz durch die Aufhebung des Vorschlagsrechts insöfern unterminiert werden, als die arbeitnehmerseitigen Aufsichtsratsvertreter nicht mehr von den Betriebsräten sondern von den Beschäftigten des Unternehmens gewählt werden.

Obwohl die Mitbestimmung auf Unternehmensebene als unabdingbar für ein wirksames Mitbestimmungskonzept (gewerkschaftliches Gesamtkonzept) angesehen werden muß, darf nicht übersehen werden, daß die qualifizierte (oder paritätische) Mitbestimmung, die in der Präambel des Grundsatzprogramms des DGB 1963

gestellte Forderung nach "...Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft..., die darauf abzielt, alle Bürger an der wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Willensbildung gleichberechtigt teilhaben zu lassen"¹⁾ nicht erfüllt. Brinkmann-Herz führt von der paritätischen Unternehmensmitbestimmung auch nicht ansatzweise geleistete folgende Aufgaben auf: " -eine Kontrolle der wirtschaftlichen Konzentrationsprozesse - eine Änderung der Investitionspolitik im Sinne einer Abwendung vom alleinigen Kriterium der Gewinnerzielung im Einzelunternehmen... - die Humanisierung der Arbeitsorganisation"²⁾. Aus dieser zusammengefaßten Kritik an der paritätischen Mitbestimmung, die nach Vilmar jedoch kein generelles Argument gegen die paritätische Unternehmensmitbestimmung darstellt³⁾, wird erneut ersichtlich, daß mit der gesetzlichen Begründung von Institutionen zwar eine bedeutende Grundlage für die Vertretung von Arbeiterinteressen geschaffen werden kann, jedoch neben der wirksamen Ausgestaltung dieser Institutionen⁴⁾ ergänzende Konzepte (innerbetriebliche Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation und Mitbestimmung am Arbeitsplatz) erforderlich sind.

Die sich im Gesetzesvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft ausdrückenden gewerkschaftlichen Bestrebungen sowohl zur Realisierung der Überbetrieblichen (d.h. der Kooperation von Arbeitnehmervertretungen mit Arbeitgebervertretungen und staatlichen Instan-

1) Präambel des Grundsatzprogramms des DGB 1963, zitiert nach DGB-wohin? 1978, S. 242 ff.

2) Vgl. Brinkmann-Herz, a.a.O., S. 112.

3) Vgl. Vilmar, F.: Politik und Mitbestimmung. Kritische Zwischenbilanz - integrales Konzept, Kronberg 1977, S. 93.

4) So wird infolge der Interdependenz der einzelnen Entscheidungsebenen Unternehmen, Betrieb, Arbeitsplatz und Gruppe (zur Bedeutung der einzelnen Entscheidungsebenen vgl. Brinkmann-Herz, S. 7f.) der Ausbau eines informellen Informations- und Kommunikationssystems zwischen der Unternehmensleitung und den Betriebsräten und Gewerkschaften erforderlich sein, um bereits im Vorfeld der Aufsichtsratsentscheidungen der Arbeiterinteressenvertretung Informationen bereitstellen zu können.

zen in Wirtschaftskammern und Wirtschaftsräten) als auch der innerbetrieblichen Mitbestimmung wurden mit der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes vom Bundestag am 19.7.1952 -gegen das Votum der politisch geschwächten Sozialdemokratischen Partei (Wahlniederlage der SPD bei der ersten Bundestagswahl 1949) und der Gewerkschaften- konterkariert. Obwohl die Gewerkschaften ein einheitliches, die öffentlichen Betriebe und Verwaltungen einbeziehendes Gesetz forderten, gelang es den damaligen konservativen Kräften die von gewerkschaftlicher Seite nicht präjudizierte innerbetriebliche Mitbestimmung per Gesetzesdekret in die wirtschaftsdemokratische Reformkonzeption der Nachkriegsjahre einzubauen. Die gewerkschaftliche Ablehnung dieses Betriebsverfassungsgesetzes, das zusätzlich neben dem Montanmitbestimmungsmodell für Kapitalgesellschaften der Montanindustrie bestand, erklärt sich aus den unzureichenden Rechten der Betriebsräte und der Schwächung der gewerkschaftlichen Einflußnahmemöglichkeiten. Lediglich in marginalen Entscheidungsbereichen, in sozialen Fragen (u.a. Arbeitszeit-, Urlaubs-, Lohnsystemregelungen), erhielten die Betriebsräte reale Mitbestimmungsrechte, d.h. Rechte, die gegen den Willen des Arbeitgebers bis hin zur verbindlichen Entscheidung einer betrieblichen Einigungsstelle geltend gemacht werden konnten. In personellen (Einstellungen, Entlassungen, Beförderungen, Abstufungen u.a.) und wirtschaftlichen Angelegenheiten (Betriebsverlegungen, Betriebsexpansion, Rationalisierungsfragen) beschränkten sich dagegen die Rechte auf lediglich abgestufte Mitwirkungsrechte ¹⁾ bis hin zum einfachen Informationsrecht. Erst mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1972 konnten einige Mängel des ersten Gesetzes beseitigt werden. So wurde der bislang schon bestehende Schutz der Betriebsratsmitglieder vor fristgemäßen Kündigungen über die Amtszeit (3 Jahre) hinaus verlängert und

1) Mitwirkung ist ein schwächeres Beteiligungsrecht und reicht von bloßer Unterrichtung über die Anhörung bis zur gemeinsamen Beratung.

zwar bis zur Dauer von einem Jahr nach deren Beendigung. Das neue Betriebsverfassungsgesetz bestimmte in § 103 Abs. 1, daß die fristgemäße Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organen wie Jugendvertreter und Wahlvorstandsmitglieder der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrates bedarf. Auch der Schutz der Betriebsratsmitglieder vor fristlosen Kündigungen stellte gegenüber dem alten Recht einen erheblichen Fortschritt dar. Nach altem Recht konnten die Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aussprechen und auf diese Weise ein unliebsames Betriebsratsmitglied von der notwendigen Betriebsratsarbeit ausschließen. Die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten (hier besteht ein 'echtes' Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, d.h. ein Initiativrecht) sollte nicht darüber hinwegtäuschen, daß in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ¹⁾ nach wie vor kein generelles Mitbestimmungsrecht besteht. So beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze (§ 87 Abs. 1, Nr. 11 BetrVG) auf das Vetorecht. Auch bei der Änderung von Entlohnungsgrundsätzen besteht lediglich ein Vetorecht, kein Initiativrecht ²⁾. Bei den Individualrechten, die erstmals im Betriebsverfassungsgesetz 1972 schriftlich fixiert wurden, handelt es sich lediglich um Positivierungen von ohnehin schon bestehenden Rechten des Arbeitnehmers. Diese Rechte, die in den §§ 81 ff. BetrVG geregelt sind ³⁾, lassen sich aus der vertraglichen 'Fürsorgepflicht' des Arbeitgebers herleiten und gelten auch in betriebsratslosen Betrieben. Sie (die Individualrechte), die eine Erweiterung des indirekten

-
- 1) Die bloße Drittelbeteiligung in den Aufsichtsräten dokumentiert die Ohnmacht der Betriebsräte zur Mitbestimmung in den wirtschaftlichen Angelegenheiten.
 - 2) Zu den betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten vgl. die Ausführungen von Helfert, M.: Ökonomischer Problemdruck und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten. In: WSI-Nachrichten, Heft 1, Jahrgang 1979, S. 14-34.
 - 3) Hierzu gehört das Informationsrecht § 81, das Anhörungs- und Erörterungsrecht § 82 sowie das Beschwerderecht § 84 BetrVG u.a. (vgl. Betriebsverfassungsgesetz 1972 mit Wahlordnung, hrsg. von der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Hamburg).

Schutzes darstellen, der sich aus § 75 Abs. 2 BetrVG ¹⁾ ergibt, tragen nicht a priori zur Verbesserung der Lage der einzelnen Arbeitnehmer bei, da in Konfliktfällen nur bei Anrufung des Arbeitsgerichts das Individualrecht verwirklicht werden kann. Derartige arbeitsgerichtliche Entscheidungen ersetzen letztlich die internen Lösungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die durch arbeitsgerichtliche Rechtsprechung geregelten Beziehungen implizieren darüber hinaus eine Verrechtlichung der sozialen Konflikte und beschränken damit zugleich außerhalb betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen stehende Handlungsmöglichkeiten. Trotz geringfügiger Verbesserungen (insbesondere der Schutz der Betriebsratsmitglieder vor fristgemäßen und fristlosen Kündigungen) erfüllte auch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 keineswegs die gewerkschaftlichen Forderungen. Zwar konnte die Willkür des Unternehmers, die mit dem Übergang zur Industrialisierung in Deutschland in den dreißiger und vierziger Jahren rigide Formen annahm, eingeschränkt; die Herrschaftsmacht über die Arbeiter und Angestellten jedoch nicht aufgehoben werden. Die von den Gewerkschaften bereits vor der Verabschiedung des ersten Betriebsverfassungsgesetzes geforderte paritätische Besetzung der Aufsichtsräte (bei Betrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten sollte der Aufsichtsrat zur Hälfte von Arbeitnehmervertretern besetzt werden ²⁾) wurde auch im neuen Gesetz nicht erfüllt. Statt dessen erhielt die Forderung der Arbeitgeber nach der sogenannten 'Drittelbeteiligung' (Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat nur zu einem Drittel der Sitze) Priorität. Die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten -1952 auf ein beschränktes Anhörungsrecht zurückgestuft- erfuhr auch im Betriebsverfassungsgesetz 1972 keine

1) Hier ist die Verpflichtung von Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern (vgl. BetrVG 1972, S. 41).

2) Vgl. Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Industriearbeit und Herrschaft, Europäische Verlagsanstalt, S. 101.

keine wesentliche Änderung. Während durch die verankerte Friedenspflicht¹⁾ lediglich die Stellung der Unternehmer neu gefestigt wurde, sahen sich die Gewerkschaften mit dieser Regelung in den außerbetrieblichen Bereich verwiesen. Trotz der besseren Anerkennung der gewerkschaftlichen Präsenz in der neuen Betriebsverfassung bewirkte die Verpflichtung zur Friedenspflicht eine zusätzliche Einengung gegenüber den ohnehin begrenzten Möglichkeiten einer gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen verfolgenden Interessenvertretung. Eine hemmende Wirkung des Betriebsverfassungsgesetzes gegenüber tariflichen Regelungen zeigte sich insbesondere bei tarifvertraglichen Rahmenvereinbarungen. Da die für große Regionen abgeschlossenen Rahmenvereinbarungen die jeweiligen betrieblichen Bedingungen nicht berücksichtigen können, müssen die infolge der Tarifautonomie im außenwirtschaftlichen Bereich getroffenen Regelungen stets auf betrieblicher Ebene operationalisiert, d.h. systematisch in die betriebliche Praxis umgesetzt werden. Durch die begrenzten Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte (Initiativrecht) wurde jedoch die Umsetzung dieser Regelungen weitgehend blockiert. Da die Arbeitsbedingungen als Resultat betrieblicher, unternehmerischer und gewerkschaftlicher Politik zu verstehen sind, sollten zukünftige Bemühungen auf eine Verbesserung der Informations- und Einwirkungsrechte des Betriebsrates gerichtet sein. Ein Ausbau dieses Rechts beinhaltet die Forderung nach Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrates auch in Angelegenheiten, die bisher unternehmerischer Entscheidung vorbehalten blieb; die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

1) Bei dieser den Betriebsrat bindenden Regelung handelt es sich um die Konkretisierung der in § 2 Abs. 1 BetrVG angeführten Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes. Diese Friedenspflicht impliziert das Verbot der politischen Betätigung im Betrieb und hindert damit den Betriebsrat an einem umfassenden Eintreten für die Arbeitnehmerinteressen. Die Friedenspflicht besteht sowohl nach dem Betriebsverfassungsrecht als auch nach dem Tarifvertragsrecht.

Kennzeichnend für die bislang dargestellten Formen der Mitbestimmung ist die lediglich mittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer durch gewählte Repräsentanten. Weder die paritätische Mitbestimmung noch die Mitbestimmung durch den Betriebsrat vermochte die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer auf der Ebene des Arbeitsvollzuges zufriedenstellend zu regeln. Trotz verbesserter Produktionstechniken (Werkzeuge und Maschinen) kohäriert die Restriktivität der Arbeitssituation -die in industrie-soziologischen Untersuchungen nach 1945 nachgewiesen werden konnte- mit einer patriarchalisch organisierten Betriebs- und Produktionsstruktur, die die zentrale Bedeutung der Arbeit für die menschliche Existenz (Berücksichtigung schöpferischer und geistiger Fähigkeiten) vernachlässigt. Die derzeitige Organisation der Mitbestimmung wird, rechtlich sanktioniert, nicht von den Arbeitenden selbst wahrgenommen, sondern unterliegt einem 'schmalspurigen Delegationsverfahren'¹⁾, das Mitbestimmung entsprechend einem hierarchischen Kontinuum von oben nach unten regelt. Diese Form der Mitbestimmung ist das Ergebnis eines nach einzelkapitalistischen Kriterien funktionierenden Betriebes, der im Rahmen einer hierarchischen Struktur agiert und in dem die letztgültige Entscheidung und Anweisung durch die Unternehmensleitung relativ autonom vorgegeben wird²⁾. Unter dem Einfluß eines dezidierten Autoritätssystems, das primär von den Aktivitäten und Vorstellungen der Arbeitgeber beherrscht wird, zeigt sich in den Betrieben

-
- 1) Vgl. Thomssen, W.: Mitbestimmung und Weiterbildung in der Arbeit. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Kooperation und Mitbestimmung. Hrsg.: Huss, H., Schmidt, E., Frankfurt 1972, S. 226.
- 2) Es ist hierbei nicht von Bedeutung, ob es sich um das aus den Meisterbetrieben des Mittelalters und den Manufakturen entwickelte Direktorialprinzip handelt, das einer Person Autorität weniger aufgrund der Leistung als vielmehr aufgrund des Kapitalbesitzes vermittelte oder um das laut Änderung des Aktiengesetzes von 1965 in Großbetrieben vorgesehene Kollegialprinzip, das Führung und Entscheidung in die Hände von wenigstens zwei Personen legte, da nach beiden Führungsstilen die grundsätzliche Vorstellung der Unternehmensleitung Priorität erhält. Bedeutsam ist vielmehr, daß das Direktionsrecht des Unternehmers nach wie vor dem Arbeitnehmerrecht übergeordnet ist und sowohl quantitative als auch qualitative Output/Inputziele autonom vorgegeben werden.

ein die Arbeitnehmerinteressen ignorierendes Über-/Unterordnungsverhältnis. Der Prozeß der Willensbildung vollzieht sich von den oberen Führungs- und Leitungsstellen ausgehend bis zu den unteren ausführenden Ebenen und kann auch durch die parallel zur hierarchischen Organisation verlaufende soziale Organisation (Betriebsrat, Vertrauensleute) keine ausreichende Interessenswahrung gewährleisten.

In der Diskussion der letzten Jahre wird die bloße repräsentative Form der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmens- und Betriebsebene als ergänzungsbedürftig dargestellt. Gefordert wird ein basisdemokratischer Unterbau der repräsentativen betrieblichen Demokratie durch institutionalisierte Arbeitsgruppen, denen in allen (sie und ihre Arbeit betreffenden) Fragen direkte Entscheidungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Unter Betonung des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit wird eine Änderung der Machtverteilung in der Unternehmung über die Entwicklung einer Konfliktstrategie, die von der Grundeinheit Arbeitsplatz bzw. Arbeitsgruppe ausgeht, angestrebt. Da in diesen Ansätzen auch auf die Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz für Produktivitätsaspekte hingewiesen wird, empfiehlt sich ein Rückblick auf die bereits in den zwanziger Jahren einsetzenden Bestrebungen zur Steigerung der Produktivität der Arbeit. Im Verlauf dieser primär auf die Produktivitätssteigerung ausgerichteten Ansätze wurden arbeitsmotivationale Grundkräfte des arbeitenden Individuums identifiziert, die grundlegende Bedeutung für das Konzept der Mitbestimmung auf der Ebene des Arbeitsplatzes (insbesondere das Gruppenkonzept) hatten.

1.4.1. Strategien zur Steigerung der Produktivkraft der Arbeit
und die motivationstheoretische Begründung der Mitbestimmung
am Arbeitsplatz

Auf seiten des Kapitals ergab sich mit dem Übergang vom Kapitalismus liberaler Prägung (freie Konkurrenz) zum Industriekapitalismus (Konzentrationsprozeß) die Notwendigkeit zur Suche nach solchen Produktionsverfahren, die eine Senkung der Produktionskosten, insbesondere der Stückkosten ¹⁾, ermöglichten. Über eine verstärkte Technisierung des Produktionsprozesses (Mechanisierung, Maschinisierung, Automatisierung) sollte die menschliche Arbeitskraft mit dem Ziel der Rentabilität -die über eine Erhöhung der Produktivität der Arbeit realisiert werden kann- durch mechanische Hilfsmittel substituiert werden. Dieser Prozeß der Technisierung ermöglichte dem Unternehmer die Realisierung der angestrebten Steigerung der Produktivkraft der Arbeit durch eine geringe Zahl von Arbeitern. Marx führt hierzu folgendes auf: "Es ist nun klar, daß der Maschinenbetrieb, wie er immer durch Steigerung der Produktivkraft der Arbeit die Mehrarbeit auf Kosten der notwendigen Arbeit ausdehne, dies Resultat nur hervorbringt, indem er die Anzahl der von einem gegebenen Kapital beschäftigten Arbeiter verringert" ²⁾. Infolge des einsetzenden Konkurrenzkampfes zwischen den Unternehmen (Kampf um Produktionsanteile und Gewinne) stellten die auf der tayloristischen Grundlage entwickelten Produktionsverfahren -neue Technologien und neue Arbeitsorganisationsformen- die Möglichkeit dar, innerhalb kürzester Frist die Rentabilität des eingesetzten Kapitals zu gewährleisten. Taylor ³⁾ sah die Gestaltung des Produktionsprozesses unter

-
- 1) Diese Stückkosten sind erst bei voller Auslastung der Produktionskapazitäten am geringsten; darüber hinaus bedingt die Stückkostensenkung die Erhöhung des Outputs über eine Steigerung des Arbeitstempos.
 - 2) Marx, K.: Das Kapital. Erster Band. Berlin 1977. S.429.
 - 3) Vgl. Taylor, F.W.: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Dt. Übersetzung von 'The Principles of Scientific Management'. Erstauflage New York 1911. Neu herausgeg. und eingel. von Volpert, W. und Vahrenkamp, R. Weinheim/ Basel: Beltz 1977.

optimaler Kombination der Produktionsfaktoren Betriebsmittel, Werkstoffe und menschliche Arbeitskraft als die vordringlichste Aufgabe an. Seine 'Wissenschaftliche Arbeitsanalyse' enthielt die für die Organisation der Produktion und für die Schaffung eines organischen Anreizes zur Arbeit grundlegenden Prinzipien. Diese Elemente sind nach Piolunkowski ¹⁾ folgende:

- Analyse der Arbeitsbewegungen mit dem Ziel ermüdende und nutzlose Vorrichtungen auszuschalten
- Koordination der psycho-physiologischen Eigenschaften des Arbeitenden mit seiner Arbeit zum Zweck der optimalen Auswahl der Arbeiter
- Aneignung rationeller Arbeitsmethoden durch die Arbeiter um den Mangel an kritischer Beurteilung auszugleichen
- Funktionelle Gliederung der Führung des Arbeitsprozesses zum Zweck der Verteilung der Leistung des Arbeitsprozesses unter einzelne Meister-Vorarbeiter
- Gleichsetzung der verschiedenen Arbeitsleistungen um die Gleichwertigkeit aller Funktionen zu erzielen
- Klare Wechselwirkung aller Elemente des Produktionsapparates
- Automatische Erledigung aller Funktionen, die nicht auf schöpferischer Leistung des Arbeitenden beruhen

Über eine systematische räumlich-zeitliche Ablauforganisation und die Zergliederung komplexer Arbeitstätigkeiten in sich stetig wiederholende Teilarbeiten sollte sich die zur Akkumulation des Kapitals notwendige Produktivitätssteigerung realisieren. Seinem Ansatz zufolge erforderte die Einführung verbesserter maschineller Anlagen in den Produktionsprozess diese Anpassung der Arbeitsorganisation. Während das Interesse des Kapitals von vornherein auf eine Steigerung der Produktivität ausgerichtet war, verband Taylor (zugleich) mit seiner systematischen Grundlegung der wissenschaftlichen Betriebsführung die harmonische Verbindung von Interessen sowohl des Kapitals als auch des Faktors Arbeit. Über das ökonomische Ziel der Rentabilität sollte sich für den Arbeiter auch ein höherer Lohn realisieren; darüber hinaus sollte über die Gestaltung

1) Vgl. Piolunkowski, M.: Das Problem der Arbeitsorganisation in der Produktion. In: Hillmann, G.: Die Befreiung der Arbeit. Rowohlt 1970, S. 95 f.

des Produktionsprozesses die Willkür des sich autoritär gebührenden Unternehmers eingeschränkt werden. Somit war mit seiner Konzeption der Ausgleich des Interessengegensatzes von Arbeit und Kapital impliziert. Trotz dieser harmonischen Zielorientierung erwiesen sich seine Vorstellungen letztlich lediglich als Mittel zur Realisierung der betrieblichen Zielsetzung und keineswegs als Möglichkeit zur Realisierung der Arbeiterinteressen. Durch die Zerlegung des Arbeitsvorgangs in einzelne Teiloperationen wurden die schöpferischen, geistigen Fähigkeiten des Arbeiters aus dem Produktionsprozeß ausgegliedert und die Arbeit auf die ausschließlich zur Fertigung notwendigen manuellen Handgriffe reduziert. Damit wurde die Trennung von geistiger und körperlicher Arbeit im einzelnen Arbeitstakt gänzlich vollzogen. Darüber hinaus erwies sich die Schaffung von Lohnanreizsystemen -der Arbeiter sollte primär zwar zur Leistungssteigerung beitragen, zugleich jedoch die Möglichkeit der Einflußnahme auf seine Lohnhöhe erhalten- als bloßes Motivationsinstrument zur Intensivierung der Arbeitsleistung und damit als Instrument zur Realisierung der kapitalistischen Verwertungsinteressen. Die Intensivierung der Arbeit, die sich nach Marx durch eine " ... vergrößerte Arbeitsausgabe in derselben Zeit, erhöhte Anspannung der Arbeitskraft, dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit ..." ¹⁾ vollzieht, wurde über die Zerlegung der komplexen Arbeitstätigkeiten und die Einführung des Fließbandsystems realisiert.

Obwohl die tayloristischen Prinzipien als wissenschaftliche Methode der Analyse des Arbeitsprozesses prinzipiell geeignet sind, die Entwicklung der Produktivkräfte voranzutreiben, ermöglichen sie unter den spezifischen Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise lediglich die weitere Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft. "Das Unternehmen, in welchem das Taylorsystem zur Anwendung kam, hatte letzten Endes den Zweck, den Reingewinn zu steigern, während die Interessen des

1) Vgl. Marx, K.: Das Kapital. Erster Band. Berlin 1977, S. 432.

Produzenten nur insoweit Beachtung fanden, als sie diesem Fetisch der kapitalistischen Wirtschaft nicht zu nahe kamen" ¹⁾. Die von Taylor angestrebte Harmonisierung des Produktionsprozesses konnte in den kapitalistischen Unternehmen nicht verwirklicht werden, da die Ideologie des Taylorismus (Steigerung der Intensität) die Harmonisierung von persönlichen und betrieblichen Interessen ausschloß. Durch Arbeitsvereinfachung und straffe Organisation der Arbeit wurde lediglich die höchstmögliche Ausbringungsmenge angestrebt und demzufolge die Arbeitsintensivierung forciert. Obwohl bereits Taylor erkannte, daß die Ausbringungsmenge wesentlich von den Fähigkeiten, der Kenntnis und der Kontrolle der Arbeiter über den Produktionsprozeß abhängig ist, gelangte er bei seinem Versuch der Analyse der den Output bewirkenden Faktoren zu einem den Arbeiterinteressen entgegenschließenden Resultat. Nach seinem Grundsatz der wissenschaftlichen Betriebsführung - bei zunehmender Arbeitsteilung werden die Produktionskosten geringer - empfahl er dem die Unternehmensleitung unterstützenden Management ein Instrumentarium, das ein rationelles Arbeiten im Interesse der betrieblichen Zielsetzung ermöglichte und zugleich die Grundlage für eine mechanisierte Massenproduktion mit später automatisierenden Tendenzen schuf. Die auf extremer Arbeitsteilung beruhende Arbeit verhinderte über zwangsläufig sich einstellende Arbeitsbelastungen die emanzipatorische und auf Selbstverwirklichung ausgerichtete Ausformung des Individuums sowie die Ausbildung kreativer Fähigkeiten und Qualifikationen. Taylor vernachlässigte elementare soziale und psychologische Anforderungen der Arbeit und degradierte den Arbeiter zum 'homo oeconomicus', dessen Arbeitsmotivation als extrinsisch, lediglich materiell ausgerichtet und somit außerhalb der Arbeit liegend, angesehen wurde. Die in Zusammenhang mit Taylors Arbeiten entstandene 'Psychotechnik' ²⁾ versuchte die von ihm

1) Vgl. Piolunkowski, M.: a.a.O., S. 97.

2) Bedeutendster Vertreter dieser Richtung war der deutsch-amerikaner Münsterberg. Zur Gewährleistung hoher Produktivität wurden in den USA unter aktiver Unterstützung dortiger psychologischer Forscher 'soziale Techniken' entwickelt.

vernachlässigten elementaren psychologischen Anforderungen der Arbeit stärker zu berücksichtigen. Unter Beachtung psychologischer und sozialer Faktoren der Arbeit sollte neben der Erforschung der Beziehungen zwischen den technischen und sozialen Faktoren des Produktionssystems die Gestaltung des gleichberechtigt neben das technische Systems tretenden 'sozialen Systems' des Betriebes angestrebt werden ¹⁾. Entgegen dem Taylorsystem bestand das Ziel dieses Ansatzes in der optimalen Gestaltung der Arbeitsabläufe, in der Abstimmung der objektiven Bedingungen der Arbeitssituation mit den individuellen Bedingungen menschlicher Arbeit. Über die Einräumung von Pausenzeiten während der Arbeitszeit sollten die Arbeitsbedingungen der unter Monotonie- und Ermüdungserscheinungen leidenden Arbeiter verbessert werden. Trotz der Berücksichtigung personaler Faktoren zeigte auch dieses neue System eine Konkordanz mit dem tayloristischen System. Nach wie vor stand das Ziel der Erhöhung der Arbeitsproduktivität im Vordergrund der Überlegungen. Die bereits unter Taylor angestrebte harmonische Verbindung der arbeitenden Menschen mit dem Produktionssystem zum Zweck einer Erhöhung der Produktivität kennzeichnete auch das System der 'Psychotechnik', wenn auch unter Anwendung anderer Methoden.

Die in den Jahren 1924-1932 von einem Forscherteam in der Western Electric Company durchgeführten 'Hawthorne-Experimente' identifizierten erstmals soziale Einflussfaktoren als die eigentlichen Motivationsfaktoren der Arbeit ²⁾. Mayo und sein Forscherteam ermittelten als entscheidenden Faktor für eine höhere Arbeitsleistung nicht Umgebungseinflüsse (Wärme, Licht u.a.) sondern den Gruppenfaktor. Beschränkte sich zuvor die Analyse noch auf den einzelnen Arbeiter, so wurde jetzt die

-
- 1) Das technische System drängt auf die Realisierung eines hohen wirtschaftlichen Ertrages und demzufolge auf eine Erhöhung der Ausbringungsmenge bei optimalstem technisch-organisatorischen Produktionsablauf; das soziale System berücksichtigt primär die Bedürfnisse und Interessen der arbeitenden Menschen und ist auf die Zufriedenheit der Mitglieder des Produktionsprozesses ausgerichtet.
 - 2) Diese Experimente beeinflussten nicht nur die Bildung autonomer Arbeitsgruppen im Betrieb sondern auch die Entwicklung der Industriegesellschaft und der Organisationstheorie. Vgl. König, R.: Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd. 2. Stuttgart 1969. S. 414-513.

(informelle) Arbeitsgruppe als relevanter Faktor für eine hohe Effektivität der Produktion erkannt. Sie erkannten die Bedeutung der informellen Gruppen insbesondere für die Wirkungsweise der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und forderten die Unterstützung dieser Gruppenstruktur. Da der autoritäre Führungsstil diesen informellen Kooperationsformen entgegenstand, bedurfte es zugleich eines partizipatorischen Führungsstils ¹⁾, der sich jedoch eher retardierend und dann lediglich in beschränktem Maße in der betrieblichen Praxis realisierte.

Die Ergebnisse der Hawthorne-Experimente trugen in der Folgezeit erheblich zur Diskussion um Vorschläge zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz bei. Insbesondere Matthöfer und Vilmar entwickelten Vorstellungen, die auf eine größere Einflußnahme der Arbeitnehmer durch die Mitbestimmung am Arbeitsplatz ausgerichtet waren. Über die Bildung autonomer Arbeitsgruppen sollten die in den Hawthorne-Experimenten ermittelten motivationalen, integrativen und adaptiven Funktionen der Gruppe ²⁾ wirksam werden und den Arbeitnehmern größere Entfaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden. Die Arbeitsgruppen sollten Möglichkeiten zur Einflußnahme auf folgende Bereiche erhalten ³⁾:

- Wahl von Gruppensprechern
- Wahl und Wechsel des Arbeitsplatzes
- Einführung neuer Produktionsverfahren
- Änderung des Arbeitsablauf
- Springerzuteilung am Fließband
- Festlegung von Erholungszeiten u.a.

- 1) Likert unterscheidet unterschiedliche Führungsstile (repressiv-autoritär, kooperativ-autoritär, konsultativ, partizipativ) und kennzeichnet den partizipativen Führungsstil durch geringe Mitentscheidungsrechte, z.B. bei der Auswahl von Gruppenmitgliedern (Vgl. Likert, R.: The human organization. Its management and value. New York: Mc Graw-Hill 1967).
- 2) "Die motivationale Funktion besteht in der Sozialisierung neuer Mitglieder vor allem hinsichtlich der Gruppennormen und der Hilfe bei der Bewältigung der sich aus den Beziehungen zur Organisationsleitung ergebenden Spannungen. Als integrative Funktion ergibt sich die Kontrolle des Mitgliederverhaltens, besonders hinsichtlich der festgelegten Produktionsnormen. Die adaptive Funktion schließlich ist in der Erleichterung der Kommunikation bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben zu sehen" (Vgl. König, R.: a.a.O., S. 395 ff.)
- 3) Vgl. Matthöfer, H.: Mehr Mitbestimmung am einzelnen Arbeitsplatz. In: Handelsblatt v. 4.11.68; ders.: Mitbestimmung am Arbeitsplatz. In: Express International, Frankfurt 20.8.68; ferner: Vilmar, F.: Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen. In: GMH, 19. Jg., Heft 8, 1968, S.474.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde zunächst die Politik der 'human relations' und der freiwilligen Sozialleistungen (Übertarifliche Löhne und Prämien) betrieben. Mit unter-schwelligem Beeinflussungsmethoden wie Musikberieselung und farbenfrohe Betriebsgestaltung erhoffte man die Übereinstimmung von persönlichen und betrieblichen Zielen und daraus folgernd über eine positive Motivation vermittelt eine hohe Arbeitsmoral und Produktivität zu erzielen. In dieser Zeit entstand auch das 'betriebliche Vorschlagswesen', das dem Arbeiter vordergründig die Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen offerierte. Diese Möglichkeit sollte sich durch die Unterbreitung von Vorschlägen bezüglich der Gestaltung des Arbeitsablaufs und des Arbeitsplatzes ergeben. In Wirklichkeit wurde mit dieser Maßnahme jedoch nicht das Interesse der Arbeiter an einer Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt sondern die konstatierbare kollektive produktive Kraft der Arbeit für das einzelkapitalistische Ziel nutzbar gemacht. Nachdem sich gezeigt hatte, daß die Arbeiter bei Schwierigkeiten im Produktionsprozeß diese selbsttätig -durch Kooperation der Arbeiter untereinander- beheben konnten, versuchten die Arbeitgeber dieses offenkundige Potential in die offizielle Herrschaftsorganisation zu integrieren. Diese Möglichkeit, Vorschläge bezüglich der Gestaltung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation zu unterbreiten, wird auch heute noch -vor allem von größeren Betrieben- in Form des betrieblichen Vorschlagswesens praktiziert. Die Arbeitnehmer werden aufgefordert an eine bestimmte Adresse (z.B. an den Personalleiter) Verbesserungsvorschläge einzureichen, die dann von einer Kommission auf ihre Brauchbarkeit geprüft und ggf. prämiert werden. Durch dieses Recht -das dem Arbeitnehmer auch im Betriebsverfassungsgesetz 1972 als Individualrecht (Anhörungs- und Erörterungsrecht § 82 BetrVG) zugestanden wurde- aktiv an der Betriebsgestaltung mitzuwirken, erhielt (bzw. erhält) der Arbeitnehmer nur theoretisch die Möglichkeit Arbeitsbedingungen in einem umfassenden Sinn zu beeinflussen. Diese Mitwirkungsmöglichkeiten sind außerordentlich

gering und tragen bestenfalls zur Verbesserung der individuellen Arbeitsbedingungen bei. Eine generelle, auch den anderen Arbeitnehmern zugute kommende Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann damit nicht erreicht werden. Der Vorteil, Arbeitsbedingungen zu seinen Gunsten zu beeinflussen, besteht eher auf seiten des Arbeitgebers, der heimliche Kritik im Betrieb, die sich negativ auf die Arbeitsproduktivität auswirken könnte, durch die Methode des betrieblichen Vorschlagswesens unterbinden kann.

Mit diesen Methoden verband sich -analog zum Taylorismus und zur Psychotechnik- der Versuch, die Integration der Arbeiter in den Betrieb voranzutreiben und die gewerkschaftliche Einflußnahme auf die Arbeitenden zurückzudrängen. Neben der Bedeutung optimal integrierter Arbeiter in den Produktionsprozeß wurde zudem erkannt, daß weniger die muskulären als vielmehr die psychischen Energien für eine effektive Zusammenarbeit mit dem Betrieb nutzbar gemacht werden könnten. Als Gegenreaktion zum klassischen 'Scientific Management' -das die Leistungsbereitschaft der arbeitenden Menschen ausschließlich in Abhängigkeit von finanziellen Anreizen sah- konzentrierte sich die 'Human Relations Bewegung' auf die Subjekte im Arbeitsprozeß, auf deren individuelle Motive, Bedürfnisse und Zielsetzungen. Der gesellschaftliche Aspekt der Arbeitszufriedenheit blieb hier jedoch zugunsten einer primär psychologischen Betrachtungsweise ausgeklammert.

1.4.2. Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen aus industrie-soziologischer Sicht

In den sechziger Jahren entwickelten sich in der Bundesrepublik Deutschland handlungsorientierte, an den Bedingungen und Zusammenhängen sozialen Handelns im Industriebetrieb

interessierte industriesoziologische Forschungsvorhaben, die die Gestaltung des technisch-organisatorischen Wandels und der Arbeitsorganisation zum Gegenstand hatten ¹⁾. Neben einer veränderten technischen Ausstattung des Produktionsprozesses wird hiernach insbesondere die Arbeitsorganisation für die im Produktionsprozeß auszuübende konkrete Tätigkeit bedeutsam. So sieht das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (München) im Medium der Arbeitsorganisation Möglichkeiten der Einflußnahme und der autonomen sozialen Gestaltung der Industriearbeit. Nach Lutz bestehen Gestaltungsmöglichkeiten arbeitsorganisatorischer Art, weil es 'historisch keine zwangsläufig eindimensional determinierende Wirkung des technischen Fortschritts auf Veränderungen der Industriearbeit gibt' ²⁾. Ausgehend von der Prämisse der hierarchischen Strukturierung des Betriebes wies bereits Bahrdt in seiner 'Analyse der Industriebürokratie' (1958) auf organisatorische Alternativen hin. Durch neu entstehende horizontale Kooperationsformen gerate die hierarchische Organisation aus dem Gleichgewicht und verursache eine Anpassungskrise, die jedoch durch die technische Entwicklung erneut stabilisiert werde ³⁾. Die Existenz arbeitsorganisatorischer Dispositionsmöglichkeiten betont Wiedemann (1964) indem er auf den prinzipiellen Konflikt zwischen Rationalisierung und individuellem Dis-

- 1) Fricke bezeichnet diese Ansätze als Elemente einer dynamisch orientierten Industriesoziologie. Der Arbeiter wird hiernach nicht mehr als passives Objekt innerhalb des technisch determinierten Arbeitsprozesses verstanden sondern als eigenverantwortliches, aktives Subjekt. Er spielt eine aktive Rolle bei der Auseinandersetzung um die betriebliche Verwendung technischer Neuerungen (Vgl. Fricke, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Schriftenreihe des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bd. 119. Bonn 1975, S. 102.)
- 2) Lutz nach Fricke, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation, a.a.O., S. 9. Neben der organisatorischen Gestaltung einzelner Produktionsprozesse rechnet Fricke auch die Organisation der betrieblichen Kommunikations- Entscheidungs- u. Planungsprozesse zur Arbeitsorganisation (Vgl. Fricke, W.: a.a.O., S. 135.)
- 3) Nach Bahrdt kollidieren Kooperationszusammenhänge vor allem dort, wo ein technisch vermittelter horizontaler Produktionszusammenhang (z.B. die Fertigungsstraße) zugleich auch ein Kooperationsgefüge der an ihm arbeitenden Menschen ist. (Vgl. Bahrdt, H.P.: Die Krise der Hierarchie im Wandel der Kooperationsformen. In: Fürstenberg, F. (Hrsg) Industriesoziologie II. Die Entwicklung der Arbeits- und Betriebssoziologie seit dem zweiten Weltkrieg, Darmstadt-Neuwied 1974, S.138.)

positionsspielraum ¹⁾ verweist. Indem er den Begriff der Technik operationalisiert und als ein Mittel ²⁾ betrieblicher Rationalisierung mit dem Ziel der Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Produktion bestimmt, nimmt er dem technisch-organisatorischen Entwicklungsprozeß die unterstellte 'Sachgesetzlichkeit' ³⁾ und erklärt implizit die Verteilung komplexerer Arbeitsaufgaben auf einen oder mehrere Aufgabenträger als möglich. Damit wird die Auffassung, die Verteilung von Arbeitsaufgaben innerhalb des Arbeitsablaufprozesses sei durch die technische Entwicklung determiniert, negiert.

Die vor dem Einsatz neuer Techniken in den Produktionsprozeß durch organisatorische Maßnahmen der Spezialisierung und Standardisierung eingeleiteten tayloristischen Formalisierungsbestrebungen (forcierte Arbeitsteilung, Akkordentlohnung, Fließbandfertigung, technische Innovationen) werden nach erfolgtem Einsatz der neuen Technik weiter ausdifferenziert. Da der Einsatz der Technik weiterhin im Entscheidungsbereich der Kapitaleigener blieb und die sozialen Folgen der Rationalisierungsentwicklung durch sozialpolitische Anpassungsmaßnahmen (Kündigungsschutz in Tarifverträgen, Lohngarantien

-
- 1) Dispositionsspielraum nach Wiedemann bedeutet zum einen, die Möglichkeit im Rahmen der übertragenen Arbeitsaufgabe nach individueller Geschicklichkeit und Vorbildung sowie selbständigen Überlegungen individuell zu planen; zum anderen einen nur dem Arbeiter selbst bekannten Arbeitsvorsprung für die Bewältigung der terminierten Arbeitsaufgabe zu besitzen (Vgl. Wiedemann, H.: Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters. Köln und Opladen 1967).
 - 2) Technische Verfahren müssen erst innerbetrieblich genutzt werden. Umfang, Art und Weise der Rationalisierungsmaßnahmen bestimmen erst die Auswirkungen dieser innerbetrieblichen Nutzung.
 - 3) Eine quasi 'Naturgesetzlichkeit' der Technik wird u.a. von Touraine, Blauner und Mallet vertreten. Die Entwicklung der Produktivkräfte stellt sich hiernach als kontinuierlicher Prozeß dar. Innerhalb der marxistischen Theorie wird dagegen zwar auf der objektiven Erscheinungsebene der Gesellschaft die Kontinuität bestimmter Erscheinungsformen nicht geleugnet (diese Kontinuität zeigt sich mit Beginn der industriellen Revolution allerdings weniger in einem Produktivkraftniveaustieg sondern mehr in einer Steigerung der Mehrwertproduktion); jedoch wird das Produktivkraftsystem als ein in sich widersprüchlicher Prozeß beschrieben, der prinzipiell der Veränderung durch den Menschen zugänglich ist.

zur Besitzstandssicherung, Rationalisierungsschutzabkommen) nicht mehr zu kompensieren waren, formierte sich die Einsicht, auf die Gestaltung der Technologie und der Arbeitsorganisation Einfluß nehmen zu müssen. Im Verlauf der seit Mitte der sechziger Jahre zu beobachtenden 'Humanisierung der Arbeitswelt' wurde analog der technisch-organisatorischen Entwicklung als langfristiges Ziel auf gewerkschaftlicher Seite die Anpassung der Arbeit an den Menschen zum Zwecke einer 'menschengerechten Arbeitsgestaltung' ¹⁾ propagiert. Die Suche nach neuen Formen der Arbeitsorganisation wurde dabei von unternehmerischer Seite unterstützt. Die (scheinbare) Homogenität der Interessen fand jedoch ihre Einschränkung an dem kapitalistischen Rentabilitätsprinzip, das dem einzelnen Unternehmer unabhängig von dessen subjektiven Bestreben, die Organisation der Arbeit und des Produktionsablaufs nicht nur analog den technischen Notwendigkeiten zu gestalten sondern auch der sozialen Bedingtheit des Produktionsprozesses zu entsprechen, nicht zu überschreitende Grenzen setzte. Die nach verbesserten Verwertungsmöglichkeiten für das investierte Kapital suchenden Unternehmer unterliegen innerhalb des kapitalistischen Wirtschaftssystems selbst ökonomischen Gesetzmäßigkeiten, die die optimale Kombination der Produktionsfaktoren mit dem Ziel der Erhöhung der Rentabilität des Kapitals fordern.

1) Als menschengerecht wird die Arbeit dann angesehen, wenn sie einen Zustand völligen geistigen, körperlichen und sozialen Wohlbefindens auslöst (Vgl. Birkwald, R.: Menschengerechte Arbeitsgestaltung. IG-Metall, Sept. 1973, Arbeitsheft 13). Die IG-Metall führt in Anlehnung an Rohmert, W., Rutenfranz, J. (Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn 1975) vier Bewertungsebenen - Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit, Zufriedenheit - zur Beurteilung der technischen, ergonomischen und organisatorischen Gestaltungszustände der Arbeit in ihrer Wirkung auf den Menschen an.

2. Subjektiver Bedingungsrahmen ökonomischer Partizipation und normative Aspekte zur Bestimmung der Arbeitssituation

In der frühkapitalistischen Phase fiel die auf das Eigentumsrecht gegründete Autorität des Unternehmers mit seiner schöpferischen Befehlsgewalt als Betriebsleiter zusammen. Mit Hilfe von Aufsichtspersonen und durch rigide disziplinarische Maßnahmen erzwang dieser die Unterordnung der Arbeitenden unter den Betriebszweck und den reibungslosen Produktionsablauf. Die industrielle Arbeitswelt kennzeichnet auch heute eine anti-essentialistische Grundhaltung, die den Menschen als soziales Wesen ignoriert und sich in der Ablehnung jeglicher Form der Selbstorganisation und Selbstbestimmung äußert. Kommunikation unter den Arbeitenden wird als den Produktionsprozeß hemmend angesehen, Konkurrenz dagegen als produktivitätsfördernd. Über die Einführung neuer Arbeitsbewertungssysteme u.a. wird die für die Produktivitätssteigerung vermeintlich notwendige Konkurrenz unter den Arbeitern gefördert, werden Statusunterschiede künstlich produziert, wird antisolidarisches Verhalten systematisch forciert. "Der strategische Angelpunkt aller dieser Maßnahmen ist die Verhinderung wirksamer Solidarisierung der Arbeitnehmer, die notwendig wäre, um an die Stelle passiver Erduldung der Unternehmer-Entscheidungen eigene Initiativen und selbständige Mitsprache zu setzen" ¹⁾. Bereits Marx wies darauf hin, daß sich die Entfremdung des Arbeiters im Akt der Produktion, innerhalb der produzierenden Tätigkeit selbst zeigt. Er konstatierte, daß die Arbeit dem Arbeiter äußerlich ist, "d.h. nicht zu seinem Wesen gehört, daß er sich daher in seiner Arbeit nicht bejaht, sondern verneint, nicht wohl, sondern unglücklich fühlt, keine freie physische und geistige Energie entwickelt, sondern seine Physis abkasteit und seinen Geist ruiniert" ²⁾. Marx verstand somit Arbeit wesentlich als Verkrüppelung und Entwürdigung des Menschen durch Kapital und Maschine. Obwohl Marx der entfremdeten Arbeit -der Begriff Ent-

-
- 1) Huss, H.: Betriebsorganisation und Betriebsdemokratie. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Frankfurt 1972, S.22.
2) Vgl. Marx, K.: Texte zu Methode und Praxis II, Pariser Manuskripte 1844 (Hrsg. Grassi, E.) Philosophie der Neuzeit, Bd. 9, Rowohlt 1968, S. 54 f.

fremdung bezieht sich nicht nur auf das Entfremdet-Sein des Menschen (des Arbeiters) von der Arbeit und dem Produkt seiner Arbeit sondern zugleich auf das Entfremdet-Sein von seinem wahren Wesen und seinen Mitmenschen- eine von Naturzwängen losgelöste Arbeit gegenüberstellt ¹⁾, sah er die Leitung gesellschaftlicher Prozesse lediglich im Bilde des Orchesters und des Dirigenten. Im Kapital heißt es hierzu: "Alle unmittelbar gesellschaftliche oder gemeinschaftliche Arbeit auf größerem Maßstab bedarf mehr oder minder einer Direktion, welche die Harmonie der individuellen Tätigkeiten vermittelt und die allgemeinen Funktionen vollzieht, ... Ein einzelner Violinspieler dirigiert sich selbst, ein Orchester bedarf des Musikdirektors" ²⁾. Die Kooperation der Arbeiter im Produktionsprozess sah Marx damit als bloßes durch das Maschinensystem vermitteltes gemeinsames Arbeiten, weniger als Möglichkeit zur Kooperation der sich auf den Arbeitsprozeß richtenden sozialen Beziehungen. Die bloße hierarchische Vermitteltheit des industriellen Arbeitsprozesses zeigt sich auch in den Experimenten des 19. Jahrhunderts, in den französischen und englischen Arbeiterkooperativfabriken (u.a. Owen). Auch dort leitete der Unternehmer als 'Dirigent' den Produktionsbetrieb, arbeiteten die Menschen unter hierarchischer Leitung.

Der rein instrumentelle, funktionale Charakter der Arbeit wird innerhalb der kapitalistischen Theorie -zum Zwecke der Legitimierung des privaten Besitzes und der alleinigen Verfügbarkeit über die Produktionsmittel- durch die Kennzeichnung der menschlichen Arbeitskraft als ein Produktionsfaktor neben anderen betont. Innerhalb dieser Theorie wird auch der Betriebsprozeß nicht als Ergebnis einer sozialen Leistungsgemeinschaft verstanden sondern lediglich als ein Transformationsprozeß, in dem der soziale Bezug allen Wirtschaftens gegenüber dem primär ökonomischen Aspekt in den Hintergrund tritt. In Anbe-

1) Vgl. Marx, K.: Das Kapital, Bd. 3, Berlin 1965, S. 828 f.

2) Marx-Engel-Werke, Bd. 23, S. 350.

tracht einzelkapitalistischer Strategien, die auf die bloße Aneignung der Mehrarbeitsleistung ausgerichtet sind -und damit lediglich am funktionalen, nicht schöpferischen Potential der Arbeit interessiert sind- kann demgegenüber die prägende Bedeutung der Arbeit für die Entwicklung der Persönlichkeit des Menschen, für die selbstbestimmte Entwicklung des lohnabhängigen Arbeiters, nicht deutlich genug hervorgehoben werden.

Die Entwicklung der Persönlichkeit wird innerhalb der sowjetischen Psychologie in unmittelbarer Abhängigkeit vom Begriff der Tätigkeit bzw. der Handlung gesehen ¹⁾. Der Handlungsbe-
griff stellt die Verbindung zwischen dem Überindividuellen menschlichen Wesen (phylogenetische Entwicklung) und der Persönlichkeit (ontogenetische Entwicklung) dar ²⁾. Der Begriff der Tätigkeit bezeichnet in seiner allgemeinen Form sowohl das Funktionieren eines Organs (Physiologie) als auch die Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt. Erscheint jedoch im ersteren Fall noch das Organ als das Subjekt der Tätigkeit, so wird im zweiten Fall der Mensch als das eigentliche Subjekt der Tätigkeit angesehen. Erst unter dieser letzteren Prämisse wandelt sich die introspektionistische Auffassung ³⁾ zugunsten einer Betrachtungsweise, die die dialektische Beziehung von Individuum und Umwelt berücksichtigt. Leont'ev sieht als Quelle für den Prozeß der Herausbildung der Persönlichkeit die praktische Tätigkeit, die als Hauptform mensch-

1) Vgl. Rubinstein, S.L.: Sein und Bewußtsein. Die Stellung des Psychischen im allgemeinen Zusammenhang der Erscheinungen in der materiellen Welt. Berlin 1977; ferner: Leont'ev, A.N.: Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit, Stuttgart 1977.

2) Vgl. Volpert, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung, Köln 1974, S. 13.

3) In der nichtmarxistischen Psychologie wird das Psychische aus dem gesamtgesellschaftlichen Prozeß isoliert und die Tätigkeit bestenfalls naturwissenschaftlich, zumeist aber idealistisch definiert als eine 'durch angeborene Organisation und permanenten Lernprozeß bedingte Antwort des passiven Subjekt auf äußere Einwirkungen'. (Vgl. Leont'ev a.a.O., S. 18). Die Tätigkeit wird primär als innere Tätigkeit gedeutet; die äußere, gegenständliche Tätigkeit wird dagegen lediglich als Produkt des Bewußtseins und nicht als die relevante Kategorie zur Konstituierung desselben verstanden.

licher Tätigkeit dessen Bedürfnisse formt und insofern eine Veränderung der Hierarchie der Bedürfnisse bewirkt, als sich die Relevanz individueller Bedürfnisse auf das Niveau der unumgänglichen Bedingungen für die Tätigkeit des Menschen reduziert. Entgegen der naturalistischen Auffassung (Primat des Bedürfnisses) geht Leont'ev somit vom Primat der Tätigkeit aus und betont die Veränderung der Bedürfnisse in der Entwicklung der Tätigkeit selbst. Erst durch die praktische, gegenständliche Tätigkeit¹⁾ können bereits bestehende Bedürfnisse hervorgehoben und damit der Wunsch nach aktiver Gestaltung der Umwelt realisiert werden. Obwohl der Tätigkeitsbegriff generell die Anwendung auf alle Aktivitäten des Individuums erlaubt, wird doch mit diesem Konzept in besonderem Maße die Arbeitstätigkeit, als eine Ausprägungsform des menschlichen Handelns, evident. Diese, dem beschleunigten Wandel von Tätigkeitsfeldern und Berufsbildern infolge technologischer Entwicklung sich anpassende Arbeitstätigkeit erhält ihre konkrete Ausprägungsform in Form 'offener Kollektivität mit Menschen' und 'immer integriert in ein System sozialer Beziehungen'²⁾. Damit wird der Arbeitsprozeß als Überindividueller Produktionszusammenhang bestimmt, der nicht isoliert von den sozialen Beziehungen und dem gesellschaftlichen Leben betrachtet werden kann. Mit dieser Kennzeichnung geht Leont'ev über die Konstatierung individueller Motivations- und Eigenschaftsstrukturen hinaus und ermöglicht die Herausbildung eines sich primär in ihren Wirkungen nach außen konstituierenden Persönlichkeitsbegriffs³⁾. Zugleich werden hiermit elementare Kriterien für die Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten gesetzt. Wenn Partizipationsmöglichkeiten in Abhängigkeit von der Entwick-

1) Die Gegenständlichkeit ist das konstituierende Merkmal dieser Tätigkeit (Vgl. Leont'ev a.a.O., S. 24). Die eigentlich einheitlich menschliche Tätigkeit erscheint einerseits als praktische speziell die Arbeit betreffende Tätigkeit, andererseits als theoretische, speziell die Erkenntnis betreffende Tätigkeit. Trotz dieser Dichotomie sind beide miteinander verbunden, da es keine theoretische Arbeit gibt, die nicht irgendwelche materiellen Akte in sich einschließt (Vgl. Rubinstein, a.a.O., S. 279 ff.).

2) Vgl. Leont'ev a.a.O., S. 24.

3) Leont'ev bestimmt Persönlichkeit als eine besondere Qualität, die das Individuum durch ein System der gesellschaftlichen Beziehungen erwirbt.

lung der Persönlichkeit definiert werden und sich letztere erst durch die praktische Tätigkeit des Menschen konstituiert, wobei sich diese wiederum konkret in sozialen Beziehungen äußert, dann bedeutet dieses für die praktische Ausgestaltung partizipatorischer Möglichkeiten notwendigerweise, das die Formen und Mittel unter denen sich die Tätigkeit des arbeitenden Menschen vollzieht, diesen Ausprägungsformen der gegenständlichen Tätigkeit angepaßt werden müssen. Hierzu sagt Leont'ev: "Die Tätigkeit der an der gemeinsamen Arbeit Beteiligten wird durch das Arbeitsprodukt stimuliert, welches ursprünglich unmittelbar dem Bedürfnis jedes einzelnen entspricht. Die sich dabei entwickelnde einfachste technische Arbeitsteilung führt jedoch zwangsläufig dazu, daß die an der kollektiven Arbeitsteilung Beteiligten Zwischen- oder Teilergebnisse erzielen, die als solche nicht ihr Bedürfnis zu befriedigen vermögen. Befriedigt wird ihr Bedürfnis vielmehr durch ihren Anteil am Gesamtprodukt der gemeinsamen Tätigkeit, und dieser Anteil kommt ihnen also aufgrund gesellschaftlicher Beziehungen zu" ¹⁾.

2.1. Der Betrieb als Vermittlungsinstanz zur Erweiterung von Sozialisations- und Partizipationschancen

Mit der Bestimmung von Kriterien für Anforderungen des Arbeitsplatzes werden konstitutive Elemente zur Entwicklung einer Persönlichkeit angezeigt, die Partizipationsmöglichkeiten aufgrund der Einsicht in den Überindividuellen Zusammenhang erkennt und über ein geschärftes Problembewußtsein über vorgebliche Sachzwänge reale Handlungsfreiräume am Arbeitsplatz und im Betrieb erzwingt. Das diese Persönlichkeitsentwicklung keineswegs mit dem Grundvorgang der Sozialisation abgeschlossen ist, belegt u.a. Groskurth (1979), der die Annahme eines Abschlusses des beruflichen Sozialisationsprozesses etwa mit Beendigung einer Berufsausbildung verneint und für ein er-

1) Vgl. Leont'ev a.a.O., S.34.

weitertes Persönlichkeitsbild optiert. Die berufliche Sozialisation, die sich in der Arbeitssphäre fortsetzt, bezeichnet er als den 'permanenten Prozeß der Ausbildung von Persönlichkeitsstrukturen in der Auseinandersetzung mit den sich aus dem Produktionsprozeß ableitenden (zum Teil widersprüchlichen) Anforderungen' ¹⁾.

Da die heutige Struktur der Arbeitswelt diese Ausbildung von Persönlichkeitsstrukturen nicht erlaubt -die lediglich Anpassung, Resignation und Apathie bewirkende kapitalistische Produktionsorganisation versteht die Mitarbeiter nicht als eigenverantwortliche Subjekte sondern als Objekte eines sachbestimmten Leistungs- und Produktionsplans-, bedarf es einer praktisch organisierten Alternative zur alltäglichen Arbeitssituation, die Lernprozesse in Gang setzt bzw. bereits vorhandenes Lern- und Bewußtseinspotential weiterentwickeln hilft. Diese Korrektiv sollte dem Prinzip der Selbstentfaltung ²⁾ des arbeitenden Menschen entsprechen und Möglichkeiten zur Bedürfnisartikulation eröffnen. Obwohl die mit den Möglichkeiten zur Selbstentfaltung in Verbindung stehende soziale und berufliche Stellung des Arbeitnehmers von primären und sekundären Sozialisationsfaktoren prädisponiert wird, erweist sich der betriebliche Bereich in bezug auf eine Erweiterung von Sozialisationschancen als geeignete Vermittlungsinstanz. Im Betrieb kann gesellschaftlich verantwortliches Denken und Handeln -wenn auch nicht a priori so doch- über eine praxisbezogene Mitbestimmung, die das Interesse der Arbeitenden an einer aktiven Mitgestaltung ihrer Arbeits- und Lebensumwelt mit einbezieht, realisiert werden. Der notwendige Lern- und Bewußtseinsbildungsprozeß

-
- 1) Vgl. Groskurth, P.: Arbeit und Persönlichkeit, Rowohlt 1979. Nach Groskurth ist berufliche Sozialisation dann gelungen, wenn intrinsische Motivation vorliegt (a.a.O., S. 13). Inwieweit die technische Apparatur diesem in der Arbeit selbst begründeten motivationalen Aspekt entspricht, soll in einem späteren Abschnitt den Aussagen der industriesoziologischen Analysen von Kern/Schumann und Mickler u.a. entnommen werden.
 - 2) Diese Selbstentfaltung des Menschen impliziert jedoch nicht nur das individuelle Streben nach absoluter Freiheit für sich selbst sondern ist auf die Realisierung der Freiheit auch für die anderen Mitglieder der Gesellschaft verpflichtet.

-zwecks Emanzipation von der entfremdeten Arbeitsumwelt- kann dabei sowohl über die gewerkschaftlich-betriebliche Bildungsarbeit als auch durch die Arbeitenden selbst initiiert werden. Die gewerkschaftlich-betriebliche Bildungsarbeit dient primär dem Zweck der Intensivierung des Informations- und Kommunikationsprozesses zwischen den legitimierten Vertretern der Arbeitnehmer und den Arbeitnehmern selbst. Sie ist Teil einer praxisbezogenen Mitbestimmung, die auf die Mobilisierung möglichst aller Arbeitnehmer an der Basis ausgerichtet ist. Dieses Ziel (verstärkte Information) sollte zunächst durch einen Austausch von Wissen der Arbeiter um Bedingungen am Arbeitsplatz und dem Wissen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertreter um Entwicklungstendenzen (auch) in anderen (betrieblichen und außerbetrieblichen) Bereichen angestrebt werden. Erst auf der Grundlage eines umfassenden Meinungsbildungsprozesses können dann Kriterien für menschenwürdige Arbeitsplätze entwickelt und Veränderungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen durch praktisches Initiativwerden der Arbeitenden selbst herbeigeführt werden. Darüber hinaus sollten kaufmännisch-dispositive Fähigkeiten angeeignet und Einsichten vermittelt werden, die wirtschaftliche Zusammenhänge erkennen helfen und unternehmerische Überlegungen transparent werden lassen. Über eine zunehmende Transparenz des unternehmerischen Geschehens werden dann Möglichkeiten zur Einsicht in die Bedingungen der Produktionsarbeit eröffnet. Da für den Prozeß der Bewußtseinsbildung neben der Vermittlung der rein betrieblichen Interessenlage (technische Innovationen, Rationalisierungsmaßnahmen) die Ausrichtung an überbetrieblichen gesamtwirtschaftlichen Zielen wie Beschäftigungs- und Qualifikationssicherung, größere soziale Sicherheit u.a. bedeutsam ist, bedarf es einer Vermittlungsinstanz, die außerhalb des individuellen Arbeitsplatzes und des Betriebes wirkende Lebens- und Arbeitsverhältnisse auf die betriebliche Ebene transferieren hilft. Hierbei können die gewerkschaftlichen Vertrauensleute insofern eine wichtige

Funktion übernehmen, als sie entgegen den betriebsverfassungsrechtlich verpflichteten und an Friedens- und Schweigepflicht gebundenen Betriebsratsmitgliedern unmittelbare und umfassende Informations-, Beratungs- und Initiativrechte wahrnehmen können. Obwohl der Vertrauensmann gegenüber den Möglichkeiten einer direkten Interessenvertretung insofern benachteiligt ist, als er -soweit er nicht zugleich Betriebsratsmitglied ist- gegenüber den Betriebsratsmitgliedern keine Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte (u.a. bei der betrieblichen Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, der Festsetzung von Akkordrichtlinien) besitzt, bieten sich ihm Möglichkeiten einer indirekten Interessenvertretung durch die Wahrnehmung sich unmittelbar aus der Gewerkschaftsfunktion ableitender Aufgaben. Aufgrund der betriebsverfassungsrechtlichen Ungebundenheit ¹⁾ kann der gewerkschaftliche Vertrauensmann eine umfassende aktive Interessenvertretung wahrnehmen. Hieran ändert auch die individuelle arbeitsvertragliche Treuepflicht, der der einzelne Arbeitnehmer und damit auch der Vertrauensmann unterliegt, nichts, da nach § 74 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz ²⁾ denjenigen Arbeitnehmern, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, keine Beschränkung auferlegt werden darf. Durch die Forcierung einer derart verstandenen Bildung auf betrieblicher Ebene kann das Wissen über Organisation und Technik, betriebliche Zielsetzung und Mitteleinsatz auf alle in der Produktion Beschäftigten umverteilt werden. Die Arbeitnehmer erhalten damit die Möglichkeit betriebliches Fehlverhalten rechtzeitig zu erkennen und die Wahrnehmung innerbetrieblicher Veränderungen in planvolles Handeln umzusetzen ³⁾. Eine solche

- 1) Der gewerkschaftliche Vertrauensmann ist als gesetzlicher Interessenvertreter der Arbeitnehmer nicht anerkannt und unterliegt insoweit nicht dem betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentarium.
- 2) "Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt" (BetrVG 1972, S.40).
- 3) Volpert verweist auf entsprechende Handlungskompetenzen, die über soziales und politisches Bewußtsein gefördert werden können (Vgl. Volpert, W.: Handlungsstrukturanalyse Köln 1974, S. 111).

Weiterbildung ermöglicht dem einzelnen nicht nur die Einordnung der eigenen Stellung im Betrieb sondern darüber hinaus die Einordnung in den gesamtgesellschaftlichen Kontext und trägt damit zur Ausformung einer demokratischen Identität in dieser Gesellschaft bei. Die Konstituierung eines, sich als Teil einer sozialen Leistungsgemeinschaft verstehenden Subjekts ist somit Hauptaufgabe der gewerkschaftlich-betrieblichen Bildungspolitik. In einem Aufsatz der Frankfurter Hefte weist Bernd Weber auf die Notwendigkeit der Ausbildung einer solchen demokratischen Identität hin. Er schreibt: "Das erfordert aber, daß die Individuen selbst an dem Bildungs- und Willensbildungsprozeß einer gemeinsam zu entwerfenden Identität beteiligt sein können, daß gesellschaftliches Handeln auch in Technik, Industrie, Verwaltung und Wissenschaft an Imperative sittlicher Orientierung sich bindet und nicht ersetzt wird durch vorgebliche Imperative des Marktes und Systemzwänge; Wenn sich nämlich Berufsrollen nur als Partizipation an Organisationszwecken (Industrie, Verwaltung) definieren, ist Ich-Identität in der Arbeitswelt gar nicht mehr thematisierbar" ¹⁾.

Die Abhängigkeit des Subjekts von externen Entwicklungsmöglichkeiten verweist auf die notwendige Bereitstellung solcher Möglichkeiten, die eine Entfaltung von Begabungen und Neigungen sowie dem Streben nach Selbstverwirklichung in der Arbeit entsprechen. Voraussetzung für Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung ist im individuellen Bereich die Fähigkeit des einzelnen über die Einsicht in politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Zusammenhänge den Erfahrungsbereich auszuweiten und praktische Alternativen zur Erweiterung der subjektiven Fähigkeiten zu formulieren. Da diese Fähigkeit erst auf dem Wege sprachlicher Formulierung realisiert werden kann, bedarf es insbesondere kommunikationsfreundlicher Arbeitsplätze,

1) Weber, B.: Hitlerwelle und historisch-politischer Unterricht. Phänomene-Ursachen-Konsequenzen. In: Frankfurter Hefte, Jahrgang 34., Heft 3, 1979, S. 28 f.

an denen Bedürfnisartikulation geübt werden kann und sich latente Arbeiterinteressen manifestieren können. Auf der Ebene des Subjekts bedarf es somit der Initiierung eines Bewußtseinsbildungsprozesses, in dem auf die Notwendigkeit zur Auflösung sowohl arbeitsplatzbezogener als auch betrieblicher Organisationsformen, die die Bedürfnis- und Interessenslage des Arbeiters unzureichend berücksichtigen, hingewiesen und die aktive Gestaltung bislang inhumaner Arbeitsbedingungen gefordert wird. Für den Prozeß der Partizipation erhält damit der Begriff der Emanzipation ¹⁾ praktische Bedeutung. Verweist der Emanzipationsbegriff in seiner allgemeinsten Bedeutung noch auf die Aufhebung menschlicher Fremdbestimmung, so kann er nunmehr -quasi positiv formuliert- als Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung verstanden und damit zugleich an die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse (Arbeitsbedürfnisse) gekoppelt werden ²⁾. Die Artikulation und Befriedigung der Arbeitsbedürfnisse erfordert reale Möglichkeiten zu deren Verwirklichung.

2.2. Forderungen zur Strukturierung des Arbeitsplatzes

Möglichkeiten zum Vollzug des emanzipatorischen Prozesses bieten sich unmittelbar auf der Ebene des Arbeitsplatzes und bei der Erstellung des Arbeitsprodukts durch die Aufhebung restriktiver, den menschlichen Bedürfnissen entgegenstehender Arbeitsbedingungen und mittelbar durch die Bereitstellung institutionalisierter Vermittlungsorgane (Arbeitsgruppen), in denen sowohl die Möglichkeit zur Informationsaufnahme als auch

- 1) Emanzipation kommt vom lat. 'emancipatio' (-onis, f.) und bedeutet 'Entlassung aus der väterlichen Gewalt'. Das von diesem Grundwort abgeleitete Wort 'Emanzipation' bezeichnete somit in seiner ursprünglichen Form den Wunsch nach Veränderung von Verhältnissen zwischen den Individuen. Der Ausdruck erfährt in der Französischen Revolution insofern einen Bedeutungswandel, als sich nunmehr 'Veränderung' auf die Beziehung zwischen größeren Gruppen erstreckt und die Veränderung gesellschaftlicher Beziehungen gemeint ist. (Vgl. Kluge, F.: Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. 19. Aufl., Berlin 1963, S. 164).
- 2) Wenn hier von Bedürfnissen die Rede ist, so ist damit nicht gemeint, daß sie die entscheidende Rolle für die Persönlichkeitsentwicklung darstellen. Sie stellen lediglich den Ausgangspunkt der Aktivität des Menschen dar. In der konkreten Auseinandersetzung mit den gesellschaftl. Realstrukturen treten die Bedürfniskategorien gegenüber den gesellschaftlich induzierten Handlungsstrukturen zurück.

zur Bedürfnisartikulation gegeben ist. Unter dem Aspekt, daß Arbeit in erster Linie weniger Selbsterhaltung sondern vor allem Selbstverwirklichung impliziert, wird das letztere Kriterium zugleich als Möglichkeit zur Leistungssteigerung, zur Steigerung der Produktivität der Arbeit und damit als Möglichkeit zur stetigen Entwicklung und Entfaltung menschlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden. Als oberstes Ziel wird damit nicht für die immer bessere Befriedigung der materiellen Bedürfnisse sondern für die optimale Befriedigung und Weiterentwicklung der sozialen, kulturellen und schöpferischen Bedürfnisse der arbeitenden Menschen im Sinne einer qualitativen Erweiterung subjektiver Potentiale votiert ¹⁾.

Mit stetiger Zentralisierung des Produktionsprozesses erfolgte auf der Ebene des Arbeitsplatzes eine immer differenziertere Aufgliederung der Arbeitstätigkeit in viele Einzeltätigkeiten. Diese, insbesondere im Fließbandverfahren perfektionierte Zerlegung des Arbeitsplatzes führte für die Arbeiter über einseitig belastende monotone Arbeiten zu arbeitsphysiologischen Belastungen ²⁾ und zu negativer Arbeitsmotivation, da ihnen die Möglichkeit zur freien Entfaltung der Persönlichkeit genommen wurde. Die häufige Einschränkung der Dispositionsmöglichkeiten verhinderte die Verwirklichung sozialer Beziehungen und die Aufnahme von Verantwortung. Aus dieser unbefriedigenden Arbeitssituation leitet sich die Forderung nach Kriterien zur Bestimmung eines optimal strukturierten Arbeitsplatzes ab ³⁾.

1) Die Tatsache, daß über die Produktivität der Arbeit zugleich die Möglichkeit der Profiterhöhung gegeben ist, spricht nicht gegen den angeführten qualitativen Aspekt der Produktivitätssteigerung.

2) Vgl. hierzu den Kommissionsbericht der Bundesregierung. Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der BRD. Göttingen 1977 (insbesondere Kapitel X, Gestaltung der Arbeitsbedingungen).

3) Da die Bestimmung von Maximalanforderungen eines Arbeitsplatzes schwer möglich ist, können die angeführten Kriterien lediglich als Minimalanforderungen verstanden werden, die mit zunehmendem Bewußtseinsstand der Arbeiter einerseits und dem Entwicklungsstand der Arbeit andererseits den sich verändernden Bedingungen angepaßt werden müssen.

Dieser sollte organisatorisch so ausgerichtet sein, daß die menschliche und sachliche Zusammengehörigkeit Realität, der schöpferische Wert der Arbeit Selbstverständlichkeit und die optimale Befriedigung des Kommunikations- und Informationsbedürfnisses elementare Notwendigkeit wird. Über die Einräumung von Handlungsspielräumen bei der Arbeit kann ein hohes Verantwortungsgefühl vermittelt, Arbeitsfreude und Arbeitsbereitschaft gefördert werden. Indem der reibungslose Informationsablauf Priorität vor einem reibungslosen Befehlsablauf erhält, wird dem Arbeiter zugleich die Möglichkeit der Artikulation von Einsichten und Interessen gegeben. Die grundlegende Veränderung der Struktur der Arbeit -resultierend aus dem über den autoritären Betriebsführungsstil vermittelten Zwangscharakter der Arbeit- sollte Autonomie im Arbeitshandeln berücksichtigen und den persönlichen Einfluß- und Freiheitsbereich des einzelnen erweitern helfen, das Bedürfnis nach Anerkennung am Arbeitsplatz sowie insbesondere das Bedürfnis, die Arbeit als sinnvoll und nützlich sowie in ihrem gesellschaftlichen Zusammenhang zu erleben, realisieren helfen ¹⁾. Leminsky verweist auf Arbeitsanforderungen, nach denen sich Technik und Arbeitsorganisation umzugestalten haben: "Jede Tätigkeit müßte ein Mindestmaß an Lernfähigkeit, Entscheidungsmöglichkeiten, Teamwork, sozialen Kontakten, differenzierter Belastung und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen" ²⁾. Eine weitere inhaltliche Bestimmung der Arbeitstätigkeit im Interesse einer ansatzweisen Befriedigung der Arbeitsbedürfnisse ergibt sich nach Leminsky aus der Option für einen eigenen Entscheidungsbereich mit Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten in bezug auf qualitative und quantitative Standards, für individuelle Kontrollmöglichkeiten seiner Arbeits-

1) Vgl. Bihl, G.: Von der Mitbestimmung zur Selbstbestimmung. Das skandinavische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppen. München 1973.

2) Leminsky, G.: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Frankfurt 1972, S. 50.

ergebnisse, für die Einbeziehung von Hilfs- und Kontrollaufgaben in die Tätigkeit, für die Aktivierung der Lernfähigkeit sowie für die Möglichkeit der Aufnahme sozialer Kontakte zum Zwecke gegenseitiger Information, Hilfe und Unterstützung ¹⁾).

Es ist unmittelbar einsichtig, daß die Emanzipation des lohnabhängig Arbeitenden ohne gewerkschaftliche Hilfe nicht zu vollziehen ist. Notwendige Informationen über die Gesamtentwicklung der Arbeits- und Arbeitsplatzstruktur können nur von einer gut unterrichteten, Arbeitnehmerinteressen vertretenden Institution bereitgestellt werden. Für die Arbeiterschaft ist bedeutsam, daß täglich auftretende Konflikte - an den alltäglichen Arbeitsbedingungen kann der Arbeitnehmer den Interessenantagonismus von Kapital und Arbeit anschaulich erfahren- nicht ausschließlich von einzelnen Kollegen oder Gruppen erfahrbar und bewußt gemacht sondern zu Angelegenheiten der gesamten Belegschaft gemacht werden. Ohne gewerkschaftliche Präsenz ist dieser kollektive Bewußtseinsbildungsprozeß nicht denkbar. Das bedeutet allerdings nicht, daß die Ziele und Inhalte einer emanzipatorischen Entwicklung ausschließlich von außen vorgegeben werden. Lernprozesse - zur Überwindung der Entfremdung- erfordern die aktive Auseinandersetzung der unmittelbar Beteiligten mit der sie umgebenden Arbeits- und Lebenssituation, d.h. die Auseinandersetzung mit den unmittelbar erfahrbaren Bedingungen und Verhältnissen der Arbeit determiniert erst die Ziele und Inhalte der Emanzipation, " ... wobei dieser (subjektive) Konkretisierungsprozeß nicht zugleich auch Veränderung der (objektiven) Bedingungen (in synchroner Weise) bedeutet" ²⁾).

Der Rückgriff auf psychologische Grundkategorien (Bedürfnisse) stellt ein bloßes Hilfsinstrument dar, um bestimmte Mindestanforderungen der Arbeit formulieren zu können; zur Verände-

-
- 1) Vgl. Leminsky, G.: Arbeitsgestaltung als Lernprozeß. Erfahrungen mit Experimenten in Norwegen. In: GMH 1/73, S.31.
2) Huss, H.: Betriebsorganisation und Betriebsdemokratie. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften, a.a.O., S. 29.

rung der konkreten Struktur der Arbeit sind normative Vorstellungen über Inhalte und Organisation der Arbeit unerläßlich. Diese Hilfskonstruktion entbindet jedoch nicht von der Notwendigkeit, die Veränderung des Arbeitsprozesses in Abhängigkeit von den sie determinierenden Bedingungen (den Produktionsverhältnissen) zu analysieren. Erst auf der Grundlage der Klärung der gesellschaftlichen Verhältnisse, d.h. unter Berücksichtigung der realen Bedingungen, unter denen der einzelne zum Subjekt und damit zur emanzipierten Kraft werden kann, ist der Übergang von den abstrakt formulierten Bedürfnissen des Menschen zur konkreten gesellschaftlichen Praxis möglich. Die Freisetzung der psychischen Energien der Arbeitenden ist somit u.a. zwar von der aktiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen abhängig; sie ist damit zugleich aber auch von den Bedingungen abhängig, unter denen sich diese Gestaltung vollziehen kann.

Bevor die Darstellung und kritische Beurteilung der bekanntgewordenen und in praxi zum Teil erprobten 'Neuen Formen der Arbeitsorganisation' - als Möglichkeit zur Realisierung der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene im Sinne von Einflußnahmemöglichkeiten der Arbeitenden auf die Arbeitsbedingungen - vorgenommen wird, sollen zuvor die juristischen, ökonomischen und technisch-organisatorischen Bedingungen aufgeführt werden, da diese implizit Aussagen darüber erlauben ob und inwieweit objektive Möglichkeiten 'zur Entfaltung subjektiver Potentiale vorhanden sind.

3. Juristische Determinanten betrieblicher Mitbestimmung

Im Recht des Arbeitsverhältnisses lassen sich implizit, d.h. nicht in Gestalt konkreter Normen sondern durch Interpretation der bestehenden Rechtsordnung, Ansatzpunkte für eine Realisierung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz in Form von Selbstentscheidungsmöglichkeiten im Rahmen neuer Arbeitsorganisationsformen finden. Das nach klassischer liberaler Wirtschaftstheorie auf dem Arbeitsvertrag autonomer Wirtschaftssubjekte beruhende Arbeitsverhältnis verpflichtet den Arbeitenden zur Leistung von Arbeit im Dienste des Arbeitgebers und den Arbeitgeber zur Erbringung einer Gegenleistung (u.a. Lohn). Dieses zweiseitige Verhältnis korrespondiert mit einem Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers und der Gehorsampflicht des Arbeitnehmers. Während ersteres (Direktionsrecht) dem Arbeitgeber die Konkretisierung der arbeitsvertraglich geregelten Pflicht des Arbeitenden hinsichtlich Ort, Zeit, Art, Umfang und Reihenfolge der Tätigkeit ermöglicht¹⁾, impliziert zweiteres (Gehorsampflicht) die bloße Erfüllung des zeitlich und leistungsmäßig dimensionierten Arbeitseinsatzes seitens des Arbeitenden. In diesem Sinne wird die Arbeit als ein schuldrechtliches Verhältnis verstanden, das im freien Spiel der Kräfte jeweils zwischen den Vertragspartnern (Eigentümer und Arbeiter) ausgehandelt und gestaltet werden kann. Diese seit dem Durchbruch der Gewerbefreiheit vorherrschende Auffassung wird u.a. in der marxistischen Theorie kritisiert und dahingehend revidiert, daß die freie Lohnarbeit nicht einfach den Vertragsverhältnissen zugerechnet werden kann. Beim praktischen Vollzug der Arbeitsleistung tritt vielmehr ein besonderes Gewaltverhältnis ein, das als privates Gewaltverhältnis des Eigentümers über seine Gehilfen gekennzeichnet werden kann. Da dieses, auf den praktischen Vollzug der Arbeitsleistung gerichtete, spezifisch industrielle Gewaltverhältnis aus der uneingeschränkten Verfügungsgewalt des Eigentümers über sein Eigentum resultiert und letzteres

1) Vgl. Hueck, A., Nipperdey, H.C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Bd. 1, 7. Aufl., Berlin/ Frankfurt 1963, S. 158 ff. u. S. 197 ff.

selbst ein privates Gewaltverhältnis darstellt, impliziert sowohl die Arbeit als auch das Arbeitsverhältnis zwangsläufig ein Herrschaftsmoment, das durch den 'freien Arbeitsvertrag' sanktioniert wird. Da der einzige Besitz und die einzige Ware des Lohnarbeiters seine Arbeitskraft ist, kann dieser nicht seine Arbeit sondern lediglich sein 'Vermögen zu arbeiten' verkaufen, wobei die Feststellung der Wertäquivalenz nicht a priori möglich ist. Tauscht der Arbeiter seine Arbeitskraft gegen Gegenleistungen, so äußert sich darin nur scheinbar die Wertäquivalenz, die beim Tausch von Arbeit gegen Geld innerhalb dieses Systems unterstellt wird. Das Arbeitsverhältnis, das diesen (ungleichen) Tausch sanktioniert, kann daher kein Vertragsverhältnis darstellen sondern lediglich ein über Herrschaftsausübung (qua Verfügungsgewalt über das Eigentum) sich konkretisierendes Gewaltverhältnis. Insofern stellt die konstatierbare Entfremdung der Person des Arbeiters eine Folge der quasi 'freien Arbeitsverträge' dar.

Die bereits im historischen Rückblick dieser Arbeit aufgeführten Auswüchse der privatrechtlichen, auf der Vertragsfreiheit der Wirtschaftssubjekte beruhenden Bestimmung des Arbeitsverhältnisses (inhumane Arbeitsbedingungen, lange Arbeitszeiten, geringe Löhne, Kinderarbeit u.a.) führten nach dem ersten Weltkrieg zu verfassungsrechtlichen Ergänzungen, zu arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen und kollektiven Vertretungsrechten. So wurde' im Grundgesetz in Art. 20 Abs. 1 die Vertragsfreiheit durch den Sozialstaatsgrundsatz ¹⁾ modifiziert. Das grundgesetzliche Bekenntnis zur Würde des Menschen ²⁾

- 1) Das Sozialstaatsprinzip enthält für den Bereich der Wirtschaft die Aufforderung an den Staat, Fehlentwicklungen, die in einer völlig freien Wirtschaft auftreten oder drohen, einzudämmen.
- 2) In den Art. 1 u. 2 GG wird als höchste Verfassungsnorm die Würde und freie Entfaltung der Persönlichkeit gefordert. In der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (1948) ist dieses Verfassungsrecht konkretisiert; Art. 23: "Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit ... " (Vgl. Hartwich, H.H.: Politik im 20. Jahrhundert, 3. Aufl., Braunschweig 1964, S. 114).

und zu unveräußerlichen Menschenrechten, das sich u.a. neben dem Recht auf Arbeit und freie Berufswahl auch auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen erstreckt, verpflichtet den Staat zur Ausgestaltung der in Artikel 2 GG postulierten, die persönliche Entfaltungsfreiheit garantierenden, Freiheitsrechte. Auch für den Arbeitgeber ergibt sich aus den verfassungsrechtlichen und völkerrechtlichen Grundsätzen die Pflicht, inhumane Arbeitsbedingungen zu verhindern. Bei der Gestaltung der äußeren Arbeitsbedingungen und der Arbeitsaufgabe hat er die (normativen) verfassungsrechtlichen Grundsätze zu beachten. Diese Verpflichtung, die nicht nur den Schutz vor Gefährdung von Leben, Körper und Gesundheit des Arbeitenden beinhaltet sondern darüber hinaus die Berücksichtigung ideeller, mit der Arbeit des einzelnen zusammenhängender Interessen fordert, kann zudem aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz der Treuepflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden ¹⁾.

Obschon verfassungsrechtliche und völkerrechtliche Grundsätze eher normativen Charakter haben und als solche keine direkten Aussagen über die Art und Weise ihrer praktischen Umsetzung erlauben, stellen sie wesentliche, das ökonomische (unternehmerische) Handeln bindende Grundrechte dar, die im Verlauf einer demokratischen Entwicklung zugunsten der Arbeitnehmerinteressen interpretiert und operationalisiert werden können. Da im Grundgesetz die soziale Ordnung nur in den Grundzügen geregelt wurde (so hat sich das Grundgesetz nicht auf eine bestimmte Wirtschaftsordnung festgelegt, auch nicht auf die der sozialen Marktwirtschaft; es ist nach Art. 15 wirtschaftspolitisch neutral in dem Sinne, daß es dem Gesetzgeber einen weiten Spielraum für eine ihm notwendig erscheinende Wirtschaftspolitik einräumt), bieten sich ausreichende Möglichkeiten zur Veränderung des Status quo. Die Erfolge der gewerk-

1) Nach dem Grundsatz 'Treu und Glauben' (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch) richtet sich der Umfang der arbeitsvertraglich geregelten Fürsorgepflicht - als die der Treuepflicht des Arbeitnehmers entsprechende Verpflichtung - des Arbeitgebers.

schaftlichen Organisation der Arbeiterklasse (u.a. Regelung von Mindeststandards der Lohn- und Arbeitsbedingungen) bestätigen, daß diese Veränderung möglich ist und das Arbeitnehmerinteresse realisiert werden kann. Aufgrund der Option für die Selbstbestimmung des einzelnen über seine Lebensverhältnisse kann die im demokratischen Sozialstaat postulierte und zu verwirklichende Menschenwürde unter der Prämisse der aktiven Beteiligung der im Produktionsprozeß Arbeitenden realisiert werden. Die grundrechtlich garantierte Möglichkeit des Arbeitnehmers, seinen Beruf und Arbeitsplatz frei zu wählen (Art. 12 GG) bedeutet jedoch nicht, daß die angestrebte Persönlichkeitsentfaltung in der Arbeit dadurch bereits gesichert oder realisiert wäre. Zur freien Entfaltung der Arbeitnehmerpersönlichkeit trägt der einzelne Arbeitnehmer -als aktives Mitglied einer Solidargemeinschaft- ebenso bei wie die arbeitsrechtliche Gesetzgebung (diese ist in Art. 74, Ziffer 12 GG vorgesehen) und die kollektive Interessenvertretung der Arbeitenden. Das individuelle Grundrecht (Selbstbestimmung) wird durch die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie und Arbeitskampffreiheit (Art. 9, Abs. 3 GG) ergänzt, wobei letzteres ein entscheidendes Mittel zur Realisierung des Selbstbestimmungsprinzips darstellt.

3.1. Zum Verhältnis von kollektiven Arbeitsschutzrechten und dem Arbeitskampf

Die in der Frühphase des Kapitalismus ausschließlich über den 'freien Markt' geregelten und von Unternehmerwillkür und maßloser Ausbeutung gekennzeichneten Arbeitsbedingungen konnten erst durch die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung und den ihnen zugehörigen Instrumentarien verbessert werden. Über die kollektive Interessenvertretung boten sich Möglichkeiten zur Beeinflussung von Arbeits- und Lebensbedingungen breiterer Schichten und Durchsetzungsmöglichkeiten gesellschaftlicher Interessen.

Das eigentliche Durchsetzungsinstrument der Gewerkschaften zur mittelbaren Einflußnahme auf einzelwirtschaftliche Entscheidungen sind dabei die zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstandenen Tarifverträge. Diese nach § 2 Tarifvertragsgesetz zwischen tariffähigen Parteien abzuschließenden Verträge gliedern sich in einen schuldrechtliche Vertragsabreden regelnden obligatorischen Teil und einen Rechtsnormen aufstellenden normativen Teil. Während im obligatorischen Teil die im Sinne der Tariftreue der Mitglieder verankerte 'Friedensfunktion' des Tarifvertrages ¹⁾ auf Handlungsgrenzen dieses kollektiven tarifvertraglichen Instrumentariums verweist, enthält demgegenüber der normative Teil Regelungen für die erfaßten Arbeitsverhältnisse, die -obwohl formaljuristisch keine Gesetze- durch ihre materielle Gesetzeskraft direkte Rechtswirkungen für die Mitglieder der Tarifparteien haben. Diese normativen, für die erfaßten Arbeitsverhältnisse geltenden Bestimmungen (u.a. über Lohn, Urlaub, Arbeitszeit, Kündigung) bedürfen nicht der betriebsverfassungsrechtlichen besonderen Vereinbarung sondern wirken gemäß § 4 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz unmittelbar, d.h. ohne Rücksicht auf die Kenntnis der Parteien über den Inhalt. So werden z.B. bestehende Arbeitsverträge, in denen weniger Lohn vereinbart ist, auf den im Tarifvertrag festgelegten Lohn hin geändert. Da der Tarifvertrag ein zivilrechtlicher Vertrag ist, unterliegt er damit den im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Normen eines Rechtsgeschäfts, so z.B. der Anfechtung oder dem Schadenersatz. Demnach gilt für die Tarifverträge auch der zivilrechtliche Grundsatz der 'Vertragsfreiheit', d.h. er kann jeden nach Bürgerlichem Gesetzbuch zulässigen Inhalt haben.

Ein besonderes Hemmnis für die gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeit stellt jedoch die nach herrschender Rechtsprechung (Bundesarbeitsgericht) geforderte Friedens- und Einwirkungs-

1) Vgl. Schaub, G.: Arbeitsrechtshandbuch, München 1972, S. 746-747.

pflicht dar. Während durch die Friedenspflicht Kampfmaßnahmen über tariflich geregelte Fragen während der Laufzeit des Tarifvertrages generell untersagt sind, werden die Tarifpartner durch die Einwirkungspflicht veranlaßt, im Sinne der Tariftreue auf ihre Mitglieder Einfluß zu nehmen. Für die Gewerkschaften bedeutet letztere (Einwirkungspflicht) die Pflicht, die eigenen Mitglieder von Arbeitskampfmaßnahmen, sowohl von spontanen Arbeitsniederlegungen als auch von Streiks, abzuhalten. Bei Pflichtverletzung kann die gegnerische Partei auf Erfüllung der Leistung und ggf. auf Schadensersatz (§ 823 Bürgerliches Gesetzbuch) klagen. In praxi trifft diese Rechtslage bei Verletzung der Pflichten ausschließlich die Gewerkschaften, da diese infolge ihres von den Arbeitenden zugewiesenen Auftrages zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen u.U. auf Mittel rekurrieren müssen, die den geforderten Pflichten entgegenstehen. Hält sich die Arbeitnehmervertretung strikt an die Friedens- und Einwirkungspflicht, so läuft sie bei sich verschlechternder innerbetrieblicher Arbeitslage (u.a. infolge einsetzender Innovations- und Rationalisierungsprozesse) Gefahr, in Pflichtverletzung gegenüber ihren eigenen Mitgliedern zu geraten. Die Option für das Mittel der tarifvertraglichen 'Verhandlung' entbindet nicht von der sozialen Verantwortung gegenüber den Interessen der eigenen Mitglieder. Da die Arbeitenden Detailkenntnisse nicht nur über die Arbeit sondern insbesondere über die Arbeitsbedingungen besitzen - zumindest über die am eigenen Arbeitsplatz -, ist die Gewerkschaftsvertretung nicht nur deklaratorisch sondern auch faktisch primär den Arbeitenden verpflichtet und sollte zur Wahrung deren Interessen bei der Abwägung der Frage ob ggf. den abstrakt formal bestimmten Vertragspflichten oder den Pflichten gegenüber den Arbeitenden Priorität einzuräumen sei, für letztere votieren. Zur Erleichterung der Entscheidungsmöglichkeit zwischen der internen, dem Arbeitnehmerinteresse verpflichteten Zielsetzung der Gewerkschaft und der 'Verpflichtung' zur Konzessions- resp. Kooperationsbereitschaft mit der Arbeitgeberseite erscheint es sinnvoll auf die Impli-

kationen der postulierten Friedenspflicht einzugehen.

Unter Hinweis auf die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages wird in der Literatur die Friedenspflicht begründet ¹⁾. Sie sei notwendiger schuldrechtlicher Inhalt eines jeden Tarifvertrages und stelle die Gegenleistung der Gewerkschaften für den Tarifabschluß durch die Arbeitgeberseite dar. Diese Vorstellung beruht auf der in dieser Arbeit bereits behandelten Prämisse, daß die bestehenden Interessengegensätze zumindest harmonisierbar, wenn nicht gar vollständig aufhebbar seien. Grossmann/ Schneider unterscheiden zwischen der relativen und der absoluten Friedenspflicht. Während erstere auch ohne besondere Vereinbarungen bestehe und sich lediglich auf solche Aspekte beziehe, die durch den Tarifvertrag geregelt seien, verbiete zweitere auch Kampfmaßnahmen wegen nicht im Tarifvertrag geregelter Angelegenheiten ²⁾. Beschränkt sich somit die Tarifvereinbarung auf die relative Friedenspflicht -die absolute Friedenspflicht muß im Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart werden-, so besteht bei einem reinen Lohn tariffvertrag ³⁾ ohne Gefahr des Vertragsbruchs die Möglichkeit Kampfmaßnahmen für verbesserte Arbeitsbedingungen durchzuführen. Diese grundsätzliche Relativität der Friedenspflicht ermöglicht somit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung trotz des Verbots von Kampfmaßnahmen, das allgemein mit der Friedenspflicht assoziiert wird, für solche Arbeitnehmerinteressen aktiv einzutreten, die nicht unmittelbar Gegenstand des abgeschlossenen Tarifvertrages sind.

-
- 1) Vgl. Schaub, G.: Arbeitsrechtshandbuch. München 1972, S.746 f. Als Ordnungsfunktion soll hiernach der Tarifvertrag zu einer einheitlichen Gestaltung der Arbeitsverträge führen und somit deren Abschluß erleichtern.
 - 2) Vgl. Grossmann, R., Schneider, F.: Arbeitsrecht. Studienbücher für Wirtschaft und Verwaltung. Bonn 1974, S. 194.
 - 3) In Lohn tariffverträgen wird i.A. lediglich die Lohnhöhe bei Zeit- wie Akkordlohn festgelegt, wobei die bisherige Eingruppierung der Arbeitenden in einer bestimmten Lohngruppe die Bezugsgröße darstellt.

Diese Möglichkeit wird jedoch in der herrschenden Arbeitsrechtslehre¹⁾ durch die Option für die absolute Friedenspflicht der Tarifvertragsparteien eingeschränkt. Unter Hinweis auf die Ordnungs- und Friedensfunktion wird dort jegliche Kampfmaßnahme während der Tariffdauer für unvereinbar mit dem Sinn und Zweck der Friedenspflicht angesehen. Auf diese Weise soll den Gewerkschaften jegliche Möglichkeit genommen werden, Verbesserungen der betrieblichen Arbeitsbedingungen ggf. durch Arbeitskampfmaßnahmen zu realisieren.

Ungeachtet dieser juristischen Differenzierung muß aus gesellschaftspolitischer Sicht die Friedenspflicht insgesamt als Einengung der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeit verstanden werden. Angesichts der sich infolge technischer Entwicklung kontinuierlich verändernden industriellen (innerbetrieblichen) Landschaft, stetiger Arbeitsplatzveränderungen und rationalisierungsbedingter Umstellungen scheint die mit der Ordnungsfunktion des Tarifvertrages begründete Friedenspflicht in reziprokem Verhältnis zu den Notwendigkeiten unseres heutigen Wirtschaftslebens zu stehen. Wenn schon als mögliches Mittel zur friedlichen Lösung der Konflikte für den Verhandlungsweg optiert wird, so erscheint es Paradox, dieses Ziel über eine wie auch immer begründete Friedenspflicht erzwingen zu wollen. Der angestrebte optimale Kompromiß zwischen den autonomen Vertragspartnern kann erst dann zustandekommen, wenn auf restriktive, das Recht der Arbeitenden behindernde Anordnungen verzichtet und der Entscheidungsspielraum des Verhandlungspartners 'Gewerkschaft' nicht von vornherein blockiert wird. Wer jegliche gewerkschaftliche Initiative, die vom gesetzten Verhandlungsspielraum zwecks Durchsetzung der legitimen Arbeitnehmerinteressen abweicht, als Ausdruck von Verhandlungsfeindlichkeit interpretiert und diese juristisch abgesichert zu belegen sucht, übersieht den eigenen geringen

1) Vgl. Hueck-Nipperday, H.C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Bd II. Berlin/ Frankfurt 1967 S. 238 f. und 303 ff. ferner: Brox-Rüthers: Arbeitskampfrecht, 1965, S. 132.

Verständigungswillen und trägt entgegen dem erklärten Ziel nicht zur friedlichen Konfliktlösung sondern zur Verschärfung des Interessenkonflikts bei. Der ultima-ratio-Charakter des Arbeitskampfes, der in der BRD von gewerkschaftlicher Seite stets gewahrt wurde, sollte Anlaß genug sein auch entsprechende Voraussetzungen für die durch restriktive Anordnungen (Friedenspflicht) behinderte Verhandlungs- und Einigungsbereitschaft der Gewerkschaften zu schaffen.

3.2. Regelung der besonderen betrieblichen Arbeitsbedingungen

Während der Tarifvertrag Mindestbedingungen für das Arbeitsverhältnis und die Vergütung festlegt -wobei der Kreis der Tarifgebundenen durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung unter bestimmten Voraussetzungen ¹⁾ auf alle Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien erweitert werden kann-, regeln die Organe des Betriebsverfassungsgesetzes die besonderen betrieblichen Arbeitsbedingungen. Bezüglich der Gegenstände, die tarifvertraglich auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen geregelt werden, besteht dabei weitgehende Übereinstimmung mit denen, die durch die Betriebsräte aufgrund deren Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte angesprochen werden (Arbeitszeit- u. Entlohnungsfragen, Kündigungsschutz, Urlaub u.a.). Lediglich in bezug auf die Durchsetzungsmöglichkeiten besteht ein Unterschied zwischen der betriebsverfassungsrechtlichen und der tarifvertraglichen Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen. Während die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages -sie gelten im Gegensatz zu den schuldrechtlichen Bestimmungen, die für die Beziehungsregelung zwischen den Tarifparteien zutreffen, für die erfaßten Arbeitsverhältnisse- unter Beachtung zwingender gesetzlicher Vorschriften wie z.B. das Bundesur-

- 1) Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann unter folgenden Voraussetzungen vom Bundesarbeitsminister ausgesprochen werden (§ 5 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz):
- Bestehen eines gültigen Tarifvertrages
 - Antrag einer Tarifvertragspartei
 - Geltung des Tarifvertrages für mindestens 50 % der Arbeitnehmer
 - öffentliches Interesse und Zustimmung des Tarifausschusses
- (Vgl. Grossmann/ Schneider: Arbeitsrecht. Bonn 1974, S. 199.)

laubsgesetz oder das Mutterschaftsgesetz infolge ihrer unmittelbaren, zwingenden Wirkung (§ 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz) betriebsverfassungsrechtlich nicht besonders vereinbart werden müssen, unterliegen die nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu regelnden Tatbestände einer besonderen Verfahrensregelung. Eine Ausnahme stellen die tariflichen Rahmenvereinbarungen dar, die infolge ihrer undifferenzierten Normsetzung (insbesondere Fragen der Arbeitsbedingungen, die unmittelbar mit der spezifischen betrieblichen Technik und Organisation zusammenhängen) auf betrieblicher Ebene durch den Betriebsrat unter Beachtung des Verfahrensmodus konkretisiert und ausgestaltet werden müssen. In Auseinandersetzung mit der Betriebsleitung muß somit ein Teil der tarifvertraglich vereinbarten Regelungen (Rahmenvereinbarungen) erst durchgesetzt werden, wobei die eingeschränkten Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates u.a. in Fragen der menschengerechten Arbeitsgestaltung bei dieser Umsetzung der tarifvertraglich vorgegebenen Normen hindernd wirken. Obwohl das Tarifrecht dem Betriebsverfassungsrecht vorgelagert ist, determiniert somit das Verfahrensrecht der Betriebsverfassung den Spielraum der betrieblichen Mitbestimmung; die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, über die Tarifpolitik Einfluß auf das betriebliche Geschehen zu nehmen sind damit durch die Bedingungen des Betriebsverfassungsgesetzes begrenzt.

Wirksame Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates in bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bestehen erst dann, wenn bereits im Vorfeld unternehmerischer Entscheidungen Möglichkeiten einer wirksamen Vertretung bestehen würden. Von einer derartigen, die Interessen der Arbeitnehmer stärker berücksichtigenden Regelung kann jedoch im Betriebsverfassungsgesetz nicht die Rede sein. Selbst wenn die Betriebsräte über entsprechende Informationen (Innovations-, Rationalisierungs-, Finanzierungsentscheidungen) verfügten, verhindert die Bindung

der Betriebsratsorgane an die gesetzlich fixierte Friedens- und Schweigepflicht (§ 74 und § 79 Betriebsverfassungsgesetz) eine umfassende Unterrichtung der Arbeitenden über dezidierte wirtschaftliche Maßnahmen seitens der Unternehmensleitung, die sich vielfach in restriktiven Arbeitsbedingungen niederschlagen und infolge der erst in allerletzter Minute absehbaren Konsequenzen für die Belegschaft kaum Möglichkeiten zur angemessenen Gegenreaktion offenlassen. Die scheinbar gleichgewichtige Verpflichtung von Betriebsrat und Arbeitgeber zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) erweist sich bei näherer Sicht als eine restriktive, ausschließlich den Betriebsrat bindende Regelung. Zwar wird formaljuristisch auf ein zweiseitiges Friedens- und Schweigegelöbnis insistiert, das sowohl den Arbeitgeber als auch den Betriebsrat an die Einhaltung der sanktionierten Pflicht bindet; faktisch wirkt jedoch die innerbetriebliche Friedenspflicht ausschließlich für den Betriebsrat. Der Ideologiecharakter der restriktiven betriebsverfassungsrechtlichen Normen (§ 2, § 74, § 79 BetrVG) wird deutlich, wenn das Bezugsverhältnis der Konfliktbeteiligten (Belegschaft resp. Belegschaftsvertreter und Unternehmensleitung) zum Betriebsverfassungsgesetz offengelegt wird. Während die instrumentellen Möglichkeiten, die das Betriebsverfassungsgesetz impliziert, den Umfang und die Art und Weise der wahrzunehmenden resp. wahrnehmbaren Einfluß- und Beteiligungsrechte beinhalten und sich hieraus die rechtlichen Befugnisse ableiten, sind die Möglichkeiten der Unternehmensleitung durch das betriebsverfassungsrechtliche Instrumentarium bestenfalls eingeschränkt, keineswegs aber von diesem bezüglich der Entscheidungsfreiheit zur Wahrung des eigenen Macht- und Verfügungsanspruchs abhängig. Die Einschränkung auf eine formale Rationalität durch das Betriebsverfassungsgesetz trifft vornehmlich den Betriebsrat, dessen Ausgangssituation a priori die des Defensiven und in die Verhandlungsbereitschaft Genötigten ist. Das Prinzip der sozialen Mitverantwortung, das dem Gesetz implizit zugrunde-

liegt, gilt aufgrund der unterschiedlichen Machtpositionen daher nur idealiter für beide Parteien; faktisch trägt lediglich der Betriebsrat die Verantwortung für den innerbetrieblichen Frieden und damit die soziale Verantwortung für die gegenüber den Herrschaftsansprüchen des Kapitals zu vertretenden Arbeitnehmer. Hoffmann ist zuzustimmen, wenn er das betriebliche Friedensgebot angesichts des realen grundsätzlichen Interessengegensatzes zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung als eine "... Projektion der allgemeinen Sozialpartnerschaftsideologie auf die betriebliche Ebene" ¹⁾ kennzeichnet. Die Bindung der Betriebsratsorgane an die gesetzlich fixierte Friedens- und Schweigepflicht bedeutet de facto rechtliche Unabhängigkeit von den Gewerkschaften und rechtliche Abhängigkeit von der Unternehmensleitung. Während eine ungehinderte Machtentfaltung der Arbeitnehmerseite durch die betriebliche Friedenspflicht verhindert wird, garantiert demgegenüber das rechtlich gesicherte Direktionsrecht eine weitgehende autonome, von sozialer Mitverantwortung losgelöste Entfaltung unternehmerischer Aktivitäten.

Die innerbetriebliche Friedenspflicht wird durch eine Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder (einschließlich der Aufsichtsratsmitglieder) ergänzt. Sie gilt beispielsweise für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Investitions- und Finanzierungspläne und ist bei Nichteinhaltung an eine Schadensersatzpflicht (§ 823 Abs. 2 BGB) und an ein Strafantragsrecht (§ 120 Abs. 2 u. 4 BetrVG) gekoppelt. Während jedoch die Vertreter der Kapitaleigner bei Pflichtverletzung nur eine Schadensersatzpflicht trifft, wird die Verletzung der Schweigepflicht für die Vertreter der Arbeitnehmer mit Strafe bis zu

1) Vgl. Hoffmann, R.: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute, In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung (Hrsg. Huss, H. und Schmidt, E.), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt 1972, S. 156.

sechs Monaten geahndet ¹⁾. Der Zweck dieser disziplinarischen Androhung besteht einerseits darin, die Arbeitnehmer von Informationen fernzuhalten, die geeignet wären, rechtzeitig auf solche betrieblichen Änderungen zu reagieren, die nach Inkrafttreten für inhumane Arbeitsbedingungen verantwortlich gemacht werden können. Durch die bei Strafandrohung festgelegte Schweigepflicht soll andererseits generell die Kooperation der Arbeiterschaft mit der Interessenvertretung erschwert werden. Das Beziehungsverhältnis soll auf die gerade noch wünschenswerte Kooperation reduziert und damit der notwendige Informationsfluß zwischen Belegschaft und Betriebsrat auf ein Minimum beschränkt werden. Alle diese Maßnahmen (Friedenspflicht, Schweigepflicht) verfolgen letztlich das Ziel, die betriebliche Herrschaftsordnung zu sichern und die unternehmerische Entscheidungsgewalt über Art und Inhalt der Produktion zu festigen.

3.2.1. Betriebsverfassungsrechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Die Möglichkeiten des Betriebsrates bei Innovations- und Umstellungsprozessen Einfluß auf die sich mit diesen Prozessen verändernden Bestimmungsfaktoren zu nehmen, sind in den §§ 90/ 91 BetrVG geregelt. Dort wird eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse postuliert. Diese Bestimmungen vermitteln zunächst den Eindruck als handle es sich hierbei um Anordnungen, die zumindest geeignet wären, den in § 89 BetrVG aufgeführten Arbeitsschutz zu realisieren. Die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates im Vorfeld unternehmerischer Entscheidungen, also bereits bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, lassen vermuten, daß

1) Vgl. Müchel, K.H.: Der Einfluß des Mitbestimmungsrechts auf das Eigentum am Betrieb und Unternehmen, nach: Deppe, F.: Kritik der Mitbestimmung, Frankfurt 1969, S. 116.

unter Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern nur solche Maßnahmen in die betriebliche Praxis umgesetzt werden, deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation zuvor gemeinsam bestimmt werden und im Hinblick auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsumwelt keinen Grund zur Beanstandung geben. Diese optimistische Interpretation übersieht den Defensivcharakter des primär 'reagierenden denn agierenden' betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentariums und das Faktum, daß dem Betriebsrat aus eigener Initiative sowohl zur Beseitigung bestehender als auch zur Verhinderung zukünftiger inhumaner Arbeitsbedingungen die ausreichende betriebsverfassungsrechtliche Grundlage fehlt. So besteht auch ein direkter Arbeitsschutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht. Zwar ist dieser in § 89 BetrVG aufgeführt und in den §§ 90/ 91 indirekt enthalten -da dort dem Betriebsrat ein Recht auf Information bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung eingeräumt wird-; kann jedoch aufgrund fehlender Initiativrechte (die nach § 87 I in den sogenannten sozialen Angelegenheiten durchaus gegeben sind) des Betriebsrates nicht wirksam werden. Sowohl bezüglich der Einflußnahme auf die gegebenen Arbeitsbedingungen im Betrieb als auch auf die Planungs- und Entwicklungsphase besitzt das Vertretungsorgan lediglich Informations- und Beratungsrechte¹⁾, die keine wirksame Interessenvertretung gewährleisten. Der Arbeitgeber bleibt in seiner Entscheidung letztlich völlig frei. Zudem ist der Ermessensspielraum des Arbeitgebers hinsichtlich der zeitlichen Initiierung dieser Maßnahmen (Umstellungs- und Innovationsprozesse) so groß, daß die Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates bei der 'menschengerechten Arbeitsgestaltung' insgesamt als gering eingeschätzt werden müssen. Nach § 91 BetrVG wird dem Betriebsrat lediglich ein Mitbestimmungsrecht

1) Vgl. hierzu die Übersichten bei Helfert, M.: Ökonomischer Problemdruck und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten. In: WSI-Mitteilungen, 1/1979, S. 24 u. 28, ferner die Ausführungen bei Müller, H.: Die Beteiligung der Arbeitnehmer über die Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt. In: Backhaus u.a.: Partizipation in Betrieb und Gesellschaft, Frankfurt 1978, S. 404 f.

(Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder Ausgleich) erst dann eingeräumt, wenn durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung die Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet werden. Die mit dieser Bestimmung implizierte Verpflichtung des Betriebsrates, die Unzumutbarkeit der gegebenen Arbeitssituation anhand der 'arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse'¹⁾ zu bestimmen, stellt eine Überforderung des Betriebsrates dar. Solange keine nachweisbaren Gesundheitsschädigungen vorliegen bzw. solange nicht gegen arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen wurde, sind die Möglichkeiten der Einflußnahme durch den Betriebsrat blockiert. Das in den §§ 90/ 91 BetrVG erhobene Postulat wird in der Interpretation häufig nur auf Gestaltungsmaßnahmen unter den Aspekten der Arbeitsmedizin und der Ergonomie beschränkt. Ausreichende Möglichkeiten zu sozialem Kontakt, Kommunikation, Kreativität u.a. bleiben bei der Diskussion über das Ausmaß der menschengerechten Gestaltung weitgehend ausgeklammert. Nimmt man jedoch die Verfassungsgrundsätze des Artikel 1 u. 2 Grundgesetz (Würde und Personhaftigkeit des Menschen) als konstitutiv für die Gestaltung der äußeren Arbeitsbedingungen und dieses scheint zumindest formal mit der Übernahme dieses Postulats in das Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz: 'Förderung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers') der Fall zu sein, dann ergibt sich zwangsläufig zum Schutz der Persönlichkeit der Arbeitenden die Notwendigkeit über solche Gestaltungskriterien nachzudenken, die den Sinngehalt der §§ 90/ 91 BetrVG adäquat erfassen. Das Postulat der Gestaltung von Arbeit und Arbeitsplatzbedingungen kann langfristig unter Erarbeitung bestimmter Gestaltungskriterien und der inhaltlichen Bestimmung der Pflichten des Arbeitgebers trotz der zur Zeit bestehenden restriktiven Vorschriften eingelöst werden. Helfert betont trotz der unver-

1) Vgl. zum Gesetzesbegriff der 'gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse' Birkwald, R. u. Pornschlegel, H.: Handlungsanleitung zur menschengerechten Arbeitsgestaltung nach den §§ 90/ 91 Betriebsverfassungsgesetz, Köln 1976.

kennbaren Schwächen der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen deren politische Bedeutung und weist darauf hin, "... daß in ihnen die menschengerechte Arbeitsgestaltung ausdrücklich zu einem Verhandlungsgegenstand und einer politischen Herausforderung geworden ist ..." ¹⁾ und "die Arbeitswissenschaft nicht zuletzt aufgrund dieser Regelungen stark ins öffentliche (und gewerkschaftliche) Interesse gerückt und vor neue Aufgaben gestellt ... " ²⁾ worden ist.

3.2.2. Individualrechte und Leistungsverweigerungsrecht

Eine Analyse der im Betriebsverfassungsgesetz 1972 verankerten individuellen Rechte des einzelnen Arbeitnehmers (§§ 81 ff. BetrVG) kommt in bezug auf die Frage, ob sie einen Ansatzpunkt für die Realisierung der Konzeption der Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Sinne von Durchsetzungsmöglichkeiten einer zufriedenstellenden Arbeitssituation darstellen zu dem Ergebnis, daß zwar formal der im Betriebsverfassungsgesetz erhobenen Forderung nach 'Förderung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers' entsprochen wurde, faktisch jedoch die Einlösung der dort angesprochenen Rechte letztlich nur durch arbeitsgerichtliche individuelle Klage realisiert werden kann. So stellt die Einweisungspflicht des Arbeitgebers bei Veränderungen im Produktionsbereich, z.B. bei der Umstellung auf ein anderes Produktionsverfahren, die aus dem Informationsrecht ³⁾ des Arbeitnehmers (§ 81 BetrVG) resultiert, für den Arbeitnehmer bei Nichteinhaltung einen selbständig einklagbaren Rechtsanspruch dar, wobei die Möglichkeit der Revision (Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht) besteht. Bedeutsamer ist jedoch das Leistungs-

1) u. 2) Vgl. Helfert, M: Ökonomischer Problemdruck und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten, a.a.O., S. 22.

3) Dieses Informationsrecht bezieht sich auf dessen Aufgabe und die Verantwortung, auf die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf sowie auf das Recht der Unterrichtung über bestehende Unfall- und Gesundheitsgefahren.

verweigerungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB, wonach der jeweilige Schuldner (der die Arbeitsleistung schuldende Arbeitnehmer) solange seine Arbeitsleistung verweigern kann, bis der Gläubiger (der Arbeitgeber) seine fälligen Verpflichtungen erfüllt hat. Dieses Leistungsverweigerungsrecht besteht unter Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs nach § 298 BGB in Verbindung mit § 615 BGB und stellt rechtlich keinen Streik dar, da die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung ja aufgrund mangelnder Information berechtigt ist ¹⁾. Dieses Recht bezieht sich somit nicht nur auf die dem Arbeitgeber zufallende Hauptpflicht (Lohnzahlung) sondern darüber hinaus auch auf Nebenpflichten, die sich aus dem bereits angesprochenen Grundsatz der 'Treuepflicht' des Arbeitgebers ableiten lassen. So vertritt etwa Zöllner die Ansicht, das dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht auch dann zusteht, wenn der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Schaffung menschengerechter Arbeitsbedingungen nicht nachkommt ²⁾. Zöllner interpretiert die Verfassungsrechte der Artikel 1 und 2 GG dahingehend, daß sie für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur selbständigen Initiative positiver Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung beinhalten. Obwohl er in diesen Verfassungswerten nur eine generalklauselartige Rahmenverpflichtung sieht, aus der unter Erarbeitung bestimmter Gestaltungskriterien erst die konkreten inhaltlichen Pflichten des Arbeitgebers entwickelt werden müssen ³⁾, sind hiernach die verfassungsrechtlichen Grundsätze konstitutiv für die bislang nur unzureichend interpretierten und operationalisierten Arbeitgeberpflichten. Obwohl somit zwar explizit im Betriebsverfassungsgesetz keine Normen bestehen, die den Arbeitgeber zur Einlösung seiner Pflichten (insbesondere der Pflicht zur Schaffung humaner Arbeitsbedingungen) veranlassen -auf die begrenzte Bedeutung der §§ 90/ 91 BetrVG wurde in diesem Zu-

1) Vgl. Grossmann/ Schneider, Arbeitsrecht, a.a.O., S. 200.

2) Vgl. Zöllner, G.: Mitbestimmung und menschengerechte Arbeitsgestaltung. In: Recht der Arbeit (RdA), Heft 4, 1973, S. 215.

3) ders. a.a.O., S. 215.

sammenhang bereits hingewiesen-, lassen sich doch implizit durch Interpretation der Rechtsordnung Ansatzpunkte für eine Realisierung der Ansprüche der Arbeitnehmer an eine zufriedenstellende Arbeitssituation finden.

Das Beschwerderecht der §§ 84/ 85 BetrVG, das bei Mißachtung des vom Arbeitnehmer vorgetragenen Beschwerdegegenstandes ¹⁾ ggf. ein Recht auf Schadensersatz nach § 823 Abs. 2 BGB nach sich zieht, erhält dadurch Bedeutung, daß sich der Arbeitnehmer mit seiner Beschwerde direkt an seinen Betriebsrat wenden kann (kollektives betriebsverfassungsrechtliches Beschwerdeverfahren), der dann die Möglichkeit der Intervention beim Arbeitgeber besitzt. Bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber hat der Betriebsrat unter der Voraussetzung, daß sich der Streitgegenstand aus den sogenannten Regelungsfragen ergibt, von sich aus, d.h. ohne vorherige Einwilligung des Arbeitgebers, ein Anrufungsrecht (das Recht zur Anrufung der Einigungsstelle steht ansonsten in den meisten Fällen nur beiden Seiten zu) wobei das Ergebnis der Einigungsstelle dann die zuvor nicht zustandegekommene Einigung ersetzt.

Trotz dieser unbestreitbaren Möglichkeiten des Arbeitnehmers zur Durchsetzung der individuellen Ansprüche an die Arbeitssituation bleiben diese Möglichkeiten infolge ihres Individualcharakters (es können jeweils nur individuelle Interessen geltend gemacht werden; kollektive Interessen, die sich u.a. bei Arbeitsgruppen einstellen können, werden durch diese Regelungen nicht tangiert) unterhalb der Ebene der wünschenswerten Mitbestimmungsmöglichkeiten. Nur wenn die Möglichkeit bestehen würde, die Informations- und Beschwerderechte über die per-

-
- 1) Die individuellen Beschwerden können sich ergeben:
- a) aus sogenannten Regelungsfragen: hierzu gehört u.a. die Arbeitszeitregelung
 - b) aus Rechtsansprüchen: hierzu gehört u.a. die sozialwidrige Kündigung
 - c) aus Beeinträchtigungen durch Arbeitskollegen: Behinderungsverbot des § 78 BetrVG.

sönliche Geltendmachung hinaus als kollektive Angelegenheit zu betrachten, d.h. wenn die in den §§ 81 ff. festgelegten Rechte derart ausgeweitet würden, daß nicht nur die eigenen Beschwerden sondern auch die eines Mitarbeiters -quasi stellvertretend für diesen- geltend gemacht werden könnten, würden die kollektiven Interessen der Gruppe der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt. Die hiermit angesprochene 'Stellvertreterfunktion', nach der der einzelne Arbeitnehmer sich bei Beschwerden durch eine Person seines Vertrauens (etwa der Gruppensprecher) hätte vertreten lassen können, wurde jedoch im neuen Betriebsverfassungsgesetz nicht berücksichtigt. Durch eine derartige Regelung hätte die in Form einer Öffnungsklausel im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Möglichkeit der Institutionalisierung von Arbeitsgruppen (§ 3 BetrVG), die in Gruppenbesprechungen Vorstellungen über sie betreffende Arbeitsbedingungen formulieren und diese gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen könnten, konkretere Gestalt angenommen.

3.2.3. Betriebsvereinbarungen als interne Möglichkeit zur Erhöhung der Arbeitsqualität

Während die Institutionalisierung von Arbeitsgruppen nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur unter der Prämisse der 'zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern' ¹⁾ und ausschließlich durch zustimmungsbedürftige tarifvertragliche Vereinbarungen möglich ist -also nicht durch interne Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat-, können demgegenüber über die Vertretungsorgane (Betriebsrat) durchaus solche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die über gesetzlich garantierte Arbeitsbedingungen hinaus auf ein höheres Niveau derselben ausgerichtet sind. Derartige Betriebsvereinbarungen (§ 77 BetrVG) können jedoch nur durch gemeinsame Verhandlung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, durch 'gütliche Einigung', nicht

1) Vgl. BetrVG 1972, § 3 Abs. 1 Ziffer 1, a.a.O., S. 6.

durch einseitige Handlung des Betriebsrates verwirklicht werden. Somit ist eine einseitige, ausschließlich durch den Betriebsrat initiierte Regelung nicht möglich. Obwohl Betriebsvereinbarungen unzulässig sind, wenn Arbeitsbedingungen bereits durch einen Tarifvertrag geregelt sind, ermöglicht das Günstigkeitsprinzip die einzelvertragliche oder betriebliche Vereinbarung von Regelungen, durch die eine Besserstellung des Arbeitnehmers gegeben ist. Nur unter dieser Voraussetzung (Besserstellung) entfällt die an sich 'zwingende' Wirkung der Normen des Tarifvertrages (§ 4 Tarifvertragsgesetz), die ein Verbot von Abmachungen impliziert, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

Ausreichende rechtliche Grundlagen für die Schaffung von Mitbestimmungsstrukturen, die sowohl eine stärkere kollektive Beteiligung (Arbeitsgruppen) in Angelegenheiten der weitgehend autonomen Gestaltung im Arbeitsbereich als auch verstärkte Einflußmöglichkeiten des kollektiven Vertretungsorgans (Betriebsrat) bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen, setzen m.E. eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes voraus. Der Ausschluß der die Betriebsratsarbeit behindernden innerbetrieblichen Friedenspflicht hätte dabei grundlegender Bestandteil einer derartigen Neuregelung zu sein. Da die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber "... vor einer Inflation der Reformen, die die Autorität des Gesetzes untergraben und zu Unsicherheit und Verwirrung in der Praxis führen muß" ¹⁾ warnt und damit schwerlich für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes zu gewinnen sein wird, ist es Aufgabe der öffentlichen und gewerkschaftlichen Interessenvertreter auf die Legislative mit dem Ziel der Änderung der bestehenden Mitbestimmungsstrukturen hinzuwirken.

1) Vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Betriebsverfassungsgesetz. In: Arbeitgeber-Jahresbericht 1973, Bergisch-Gladbach 1974, S. 37.

4. Ökonomischer Bedingungsrahmen betrieblicher Partizipation

Die Betrachtung der juristischen Bedingungen der Mitbestimmung auf Betriebsebene führte zwangsläufig zu einer Analyse insbesondere betriebsverfassungsrechtlicher Fragen, da das Betriebsverfassungsgesetz primär die betriebliche Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland unter Anknüpfung an die konkreten Belange des täglichen Alltagslebens regelt. Die auf die Wahrnehmung personeller und sozialer Aufgaben resp. Funktionen begrenzten Möglichkeiten des betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentariums verweisen auf dessen systemimmanenten Charakter und deuten an, daß sich das Gesetz keineswegs außerhalb der Prinzipien der marktwirtschaftlichen Ordnung befindet. So wird die vielbeschworene Freiheit der unternehmerischen Entscheidungen durch die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen weder ernsthaft beeinflußt noch wesentlich beschränkt. Damit tritt neben den rein juristischen Bedingungsrahmen der betrieblichen Mitbestimmung das ökonomische Moment in den Vordergrund der Diskussion. Die ökonomische Funktion des Industriebetriebes determiniert im Rahmen des übergeordneten Systems (marktwirtschaftliche Ordnung) mit den dieser Wirtschaftsordnung zugrundeliegenden Prinzipien den Handlungsrahmen, in dem Entscheidungen für oder gegen eine Ausdehnung der Mitbestimmung wirksam werden.

Infolge der Umweltansprüche kann die ökonomische Funktion des Industriebetriebes allgemein mit der Deckung des gesamtwirtschaftlichen Bedarfs umschrieben werden. Zur Erreichung der optimalen Versorgung der Gesellschaft wird als elementare Voraussetzung des auf privatwirtschaftlicher Autonomie beruhenden marktwirtschaftlichen Systems auf das die ökonomischen Beziehungen regelnde Konkurrenzprinzip insistiert. Durch die sich selbst Überlassenen Marktkräfte wird die Realisierung eines ökonomisch-politischen Zielsystems erhofft, das sowohl ökonomische Ziele (u.a. Sozialproduktsmaximierung, Vollbeschäftigung)

wie auch metaökonomische Ziele bzw. gesellschaftspolitische Ziele (Freiheit, Frieden, Gerechtigkeit u.a.) der Gesellschaft berücksichtigen soll. Ein derartiges wirtschaftspolitisches Zielsystem (oder anders: wohlfahrtsrelevante Funktion) wird in der BRD u.a. aus dem Grundgesetz gewonnen; über die Vereinbarkeit der deklarierten Ziele mit den tatsächlich verfolgten Zielen -so bezieht sich das Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit insbesondere auf den ökonomischen Bereich und bedeutet dort Produktionsfreiheit, Wettbewerbsfreiheit und Konsumfreiheit- wird damit jedoch nichts ausgesagt.

4.1. Marktwirtschaftliche Ordnung und unternehmerischer Handlungsspielraum

Unter der Prämisse eines funktionsfähigen Marktes (vollkommener Wettbewerb) vollzieht sich nach der klassischen Wirtschaftstheorie über das Preissystem die Abstimmung der jeweiligen Ziele und die Harmonisierung der einzelwirtschaftlichen Unternehmensinteressen mit dem gesamtgesellschaftlichen Bedarf. Zugleich wird darauf insistiert, daß eine derart marktwirtschaftlich gestaltete Ordnung das Entstehen politischer Macht verhindere. Die im Verlauf der Industrialisierung aufgetretenen (und noch auftretenden) Konjunktur- und Strukturkrisen und die unübersehbare soziale Ungleichheit bestätigen jedoch die Unmöglichkeit der Erbringung der diesem Marktmodell unterstellten Leistungen. Das heute für die Bundesrepublik Deutschland gültige Leitbild der 'sozialen Marktwirtschaft' läßt sich auf die Vorstellungen des als Reaktion auf die Unzulänglichkeiten der klassischen Wirtschaftstheorie entwickelten Neoliberalismus zurückführen ¹⁾. Die Grundaxiome der neoliberalen Konzeption

1) Giersch bezeichnet die 'soziale Marktwirtschaft' als das vom Neoliberalismus inspirierte Leitbild der westdeutschen Wirtschaftspolitik nach 1948, wobei er die Abgrenzung gegenüber dem Ordoliberalismus durch den stärkeren Realitätsbezug und die Betonung sozialpolitischer Ziele vornimmt (Vgl. Giersch, H.: Allgemeine Wirtschaftspolitik. Erster Band. Grundlagen. Wiesbaden 1961).

konkordieren trotz der Option für eine staatliche Wirtschaftspolitik (insbesondere Wettbewerbspolitik) -die die Unvollkommenheit des rein marktwirtschaftlichen Systems beseitigen und die im Marktprozeß wirkenden Kräfte entfalten helfen soll- mit denen der klassischen Wirtschaftstheorie und können daher für die Beantwortung der Frage inwieweit die in diesen Konzeptionen enthaltenen Komponenten den unternehmerischen Handlungsspielraum für solche Aktivitäten (Investitionsentscheidungen) determinieren, die auf eine Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens (u.a. neue Arbeitsformen) gerichtet sind, zugrundegelegt werden.

Wie nach der klassischen Wirtschaftstheorie so wird auch nach der neoliberalen Konzeption neben der Forderung nach individueller Freiheit und wirtschaftlicher Autonomie für ein freiheitliches Wirtschaftssystem votiert, dessen Regulationsmechanismus (Instrument der Koordination der Einzelinteressen) das 'erwerbswirtschaftliche Prinzip' darstellt, das im Rahmen einer idealtypischen Bestimmung des Marktes (vollkommener Wettbewerb) Anwendung finden soll ¹⁾. Für diese Systeme und die damit angesprochene marktwirtschaftliche Ordnung ist letztlich die Eigentumsordnung, die das Privateigentum an den Produktionsmitteln garantiert, konstitutiv. Bevor im einzelnen auf das Leitbild des funktionsfähigen Wettbewerbs (vollkommene Konkurrenz) und auf reale Abweichungen von diesem idealtypischen Modell -zwecks Beantwortung der Frage, inwieweit dieser Bedingungsrahmen den unternehmerischen Handlungsspielraum zur Durchsetzung arbeitsqualitätssteigernder Maßnahmen determiniert- eingegangen wird, soll zunächst zu der von neoliberaler Seite

1) Zwar wird die freie Marktpreisbildung unter der Prämisse des vollkommenen Wettbewerbs nach der neoliberalen Konzeption nicht als ein sich quasi automatisch einstellender Prozeß sondern als ein durch staatliche Maßnahmen stetig anzustrebender Prozeß verstanden; da aber konstatierbare Ungleichgewichtszustände nach neoliberaler Sicht nur von exogenen Faktoren -nicht von systemimmanenten Faktoren- ausgelöst werden, bleibt die gesetzte Prämisse prinzipiell unangetastet. (Vgl. hierzu Jortzig, G., Weg, M.: Zur Diskussion von Krise und Krisenpolitik in der herrschenden ökonomischen Theorie. In: WSI-Mitteilungen, 3/78, S. 160ff.).

postulierten These Stellung genommen werden, der Staat sei geeignet die Steuerungs- und Folgeprobleme der Marktwirtschaft hinreichend auszugleichen. Eine derartige Rückfrage erlaubt implizit Aussagen darüber, unter welchen generellen Bedingungen im kapitalistischen System Entscheidungen (u.a. auch Investitionsentscheidungen) gefällt werden.

Zur Beseitigung der akuten Erscheinungen der kontinuierlich auftretenden Konjunktur- und Strukturkrisen (fehlende Investitionen, hohe Arbeitslosigkeit, geringe Kapazitätsauslastung) stehen dem Staat die globalen Mittel der Geldschöpfung -als inflationäre Erhöhung der Gesamtnachfrage- und die staatliche Steuerpolitik -zur Erweiterung oder Abschöpfung der Kaufkraft in der Gesamtwirtschaft- zur Verfügung. Subventionen, Bürgschaften etc. ergänzen dieses Instrumentarium. Mit Hilfe dieser Mittel vermag der Staat zwar die auftretenden Disproportionalitäten in Wirtschaft und Gesellschaft jeweils vorläufig auszugleichen und damit eine größere ökonomische Krise (kapitalistische Krise) auf einen unbestimmten Zeitpunkt zu verschieben, die Ursache für die Krisenerscheinung mit ihren Folgewirkungen auch für die Arbeitnehmer (u.a. Arbeitslosigkeit) und für die Arbeitsbedingungen (Dequalifizierungsprozesse, Arbeitsbelastungen, Arbeitszerstückelung) jedoch nicht zu beheben. Der Grund hierfür liegt im elementaren Widerspruch zwischen Lohnarbeit und Kapital und kann weder durch die Konkurrenz noch durch die staatliche Intervention (i. o. a. Sinne) aufgehoben werden. Nicht gesellschaftliche Bedürfnisse -u.a. humane Arbeitsbedingungen- sondern primär einzelwirtschaftliche Bedürfnisse determinieren den Handlungsrahmen, in dem sich sowohl ökonomische als auch staatliche Aktivitäten und Entscheidungen vollziehen. Die Unmöglichkeit der Aufhebung dieses Antagonismus (im Kapitalismus) ist durch die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Produktion und privater Aneignung der Produkte bedingt. Da diese Unmöglichkeit Ausdruck des widersprüchlichen Rahmens ist, in dem die Arbeit im Kapitalismus eingeordnet ist, soll kurz auf die prinzipielle Widersprüchlichkeit

des Kapitalismus eingegangen werden.

Sie besteht darin, daß der Kapitalist einerseits sein vorgeschossenes Kapital ¹⁾ durch Einsatz der menschlichen Arbeitskraft in Verbindung mit den Produktionsmitteln verwerten muß ²⁾ -das heißt, dem Arbeiter ein Mehrprodukt abpressen muß- und er andererseits dieses Mehrprodukt auch realisieren, d.h. auf dem Markt veräußern muß. Je vollständiger nun das eingesetzte Kapital ausgelastet ist (hoher Verwertungsgrad des Kapitals) desto größer ist der Profit (allgemein: die Differenz zwischen Kosten und Erlösen) auf das vom jeweiligen Einzelkapitalisten vorgeschossene Kapital. Da eine möglichst vollständige Auslastung des Kapitals über die Steigerung der Produktivität der Arbeit -und mit fallenden Löhnen- realisiert werden kann, ist der Kapitalist stetig an einer Steigerung der Produktivität interessiert (prinzipiell auch an fallenden Löhnen), die er durch u.a. Zeitmessungen, Organisation des Arbeitsprozesses, psychologische Manipulation zu erreichen sucht. Die Realisierung der infolge erhöhter Produktivität ³⁾ erwirtschaftete

- 1) Der dem Prozeß der Geldzirkulation zugrundeliegende subjektive Zweck (Geldvermehrung) verleiht dem Geld den Charakter lediglich vorgeschossenen Geldes, da sich dieses Geld am Ende nicht nur vollständig reproduziert hat sondern ein Inkrement beinhaltet, das bei Marx als Mehrwert bezeichnet wird. "Der ursprünglich vorgeschossene Wert erhält sich daher nicht nur in der Zirkulation sondern in ihr verändert er seine Wertgröße, setzt einen Mehrwert zu oder verwertet sich" (Marx-Engels-Werke: Bd. 23, S. 170)
- 2) Da die Akkumulation des Kapitals nur möglich ist, wenn ein Überschuß über den allgemeinen Wert erzielt wird, ist dieser Zwang zur Verwertung des Kapitals an die Abpressung eines Mehrprodukts (über den Arbeiter) gebunden.
- 3) Die Produktivität je Arbeiterstunde in industriellen Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten (o. Bauindustrie, Energie- und Wasserversorgung) betrug 1976 144,2% (Basisjahr 1970=100). Bei einem Vergleich von 1973 bis 1976 ergibt sich eine Steigerung von 21,5% (Vgl. Helfert, M.: Rationalisierung, Beschäftigung, Wirtschaftspolitik. In: GMI 7/77, S. 432.). Ein Vergleich der Arbeitskosten mit der Arbeitsproduktivität im internationalen Vergleich ergibt folgendes: In der BRD kostete 1977 eine Industriearbeiterstunde absolut 18,90 DM. Trotz dieser hohen Arbeitskosten konnten nach Weg, M. Lohnkostenvorteile erwirtschaftet werden, die den Lohnkostenanstieg gegenüber den westlichen Industrieländern relativ gering auswiesen. (Vgl. Weg, M.: Lohnhöhe und Arbeitslosigkeit. In: Frankfurter Hefte 12/78, S. 43 ff.).

ten Mehrprodukte erfolgt unter den Direktiven des Marktes dadurch, daß stetig andere, z.T. verbesserte oder verbilligte Güter auf dem Markt angeboten werden. Zwischen der angestrebten vollständigen Auslastung des Kapitals (hoher Verwertungsgrad) und der Möglichkeit der Realisierung, d.h. zum Verkauf der Produkte, besteht jedoch eine Diskrepanz, weil bei hohem Verwertungsgrad des Kapitals zugleich auch das Mehrprodukt immer größer und damit die Realisierungsmöglichkeiten immer geringer werden.

Die auftretenden Realisierungs- oder Verwertungsschwierigkeiten des Kapitals versucht der Kapitalist langfristig stets mit der Produktion von relativem Mehrwert, d.h. über die Steigerung der Intensität der Arbeit oder die Entwicklung der Produktivität der Arbeit zu kompensieren. Zur Realisierung dieses Zieles wird auf eine stetige technologische Entwicklung insistiert, die einen jeweils höheren Verwertungsgrad des eingesetzten bzw. vorgeschossenen Kapitals garantiert ¹. Jedoch selbst bei hoher Investitionsbereitschaft bleibt die Einführung technischer Innovationen Rentabilitätsabwägungen unterworfen, die an Marktvorteilen in Form von Qualitätsvorsprüngen oder Kostensenkungen orientiert sind ²). Diesem Diktat unterliegen auch die für arbeitsqualitätssteigernde Maßnahmen notwendigen unternehmerischen Entscheidungen, wobei die Normen unternehmerischen Handelns durch die Gesetze des Marktes und der Konkurrenz vorgegeben sind. Nur unter der Prämisse, daß die Investition für eine neue Technik bzw. für technische Innovationsprozesse zugleich eine Steigerung der Produktivität bewirkt -und damit die Möglichkeit der Steige-

-
- 1) "Die einzelkapitalistischen Entscheidungsprozesse sind dabei jedoch nicht an den allgemeinen Verwertungskategorien orientiert. Das Einzelkapital weiß nichts von der Produktion von relativem Mehrwert durch die Reduzierung der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit. Trotzdem trifft es innovatorische Investitionsentscheidungen und erzeugt damit jenen Prozeß der gesellschaftlichen Produktivkraftentwicklung, der für das Gesamtkapital die *conditio sine qua non* seiner Verwertung bedeutet" (Mendner, J.H.: Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Frankfurt 1975, S. 37).
- 2) Vgl. Brandt, G. u.a.: Berufliche Sozialisation und gesellschaftliches Bewußtsein jugendlicher Erwerbstätiger. Frankfurt 1973, S. 57.

rung der Produktivität bewirkt -und damit die Möglichkeit der Steigerung der Profitrate gegeben ist-, werden unternehmerische Entscheidungen den Aspekt einer arbeitsqualitätssteigernden Investition berücksichtigen. Das bedeutet, daß in das unternehmerische Kalkül alle Überlegungen einbezogen werden, die dem Kriterium der maximalen Effizienz (Profitabilität) nicht zuwiderlaufen und dem Prinzip der Kostensenkung (insbesondere Stückkostensenkung) entsprechen. Den Beleg, daß technische Innovationsprozesse innerhalb der kapitalistischen Produktion primär dem Rentabilitätsgedanken unterliegen, erbrachten Kern/ Schumann (1972) in ihrer Studie über technische Umstellungen und deren soziale Auswirkungen ¹⁾. Durch die Orientierung der Investition am Aspekt der Profitabilität werden hiernach selbst restriktive Arbeitsvorgänge bis zu einer die Profitabilität nicht mehr sichernden Untergrenze in Kauf genommen. Auch Mickler u.a. (1977) weisen darauf hin, daß privatwirtschaftliche Sachzwänge die Entwicklung und Realisierung der Produktionstechnik und die Gestaltung der Arbeitsorganisation determinieren ²⁾. Analog zu Kern/ Schumann -Gewinnerzielungsprinzip ³⁾- weisen sie nach, daß das Management bei unterschiedlichen arbeitsorganisatorischen Modellen letztlich dasjenige realisiert, das geringste Personal- und Ausbildungskosten mit sich bringt. Ihrer Analyse zufolge zeigt sich die privatwirtschaftliche, primär am Rentabilitätsgedanken orientierte Interessengebundenheit nicht nur bei der Realisierung sondern bereits bei der Planung automatisierter Anlagen. Damit wird zugleich der

1) Vgl. Kern, H., Schumann, M.: Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der BRD. Forschungsprojekt des RWI, Frankfurt a.M. 1972, S. 33.

2) Vgl. Mickler u.a.: Arbeitsorganisation und Arbeit. Eine empirische Untersuchung in der automatisierten Produktion. Studienreihe des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) Göttingen 1977, S. 449.

3) Das Gewinnerzielungsprinzip impliziert, daß das Management stets die Arbeitssysteme realisiert, die der kostengünstigsten Produktion entsprechen. (Vgl. Kern, H., Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein nach Fricke; W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation, a.a.O., S. 94.).

Zusammenhang zwischen der Entwicklung neuer technischer Produktionsverfahren und der arbeitsorganisatorischen Gestaltung des Produktionsprozesses ersichtlich. Einerseits wird dort, wo durch Einsatz neuester Technik außer einer Erhöhung der Produktivität nicht zugleich der notwendige ¹⁾ positive Arbeitseffekt eintritt (Höherqualifizierung, Entlastung in physischer und psychischer Hinsicht, erweiterte Dispositionsmöglichkeiten) versucht, arbeitsqualitätssteigernde Maßnahmen durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation nachträglich zu realisieren; andererseits werden in Bereichen, die sich zur Zeit noch nicht automatisieren lassen, durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen (durch weitere Aufgliederung des Produktionsprozesses) Bedingungen für eine spätere Automatisierung geschaffen.

Der bereits aufgezeigte Widerspruch im Gesamtkapital zwischen Verwertung (des Kapitals) und Realisierung (der Mehrprodukte) zeigt sich nicht nur auf der Ebene der Einzelkapitale sondern reproduziert sich -quasi oberhalb der Bewegung der Einzelkapitale- auf der Ebene der Konkurrenz. Hier findet sich erneut neben der Steigerung der Arbeitsproduktivität und stetiger Innovationsbereitschaft die damit einhergehende Vermehrung der Produkte und damit erneut das Problem des Kapitalismus zur Realisierung des wachsenden Mehrwerts. Da der einzelne Kapitalist unter der Prämisse der eigenen Profiterhöhung versucht, seinen Mehrwert auf Kosten der Mitkonkurrenten zu realisieren, hebt sich der prinzipielle Widerspruch (zwischen Verwertung und Realisierung) keineswegs auf sondern verschärft sich tendenziell. Dem Konkurrenzkampf unterliegen dabei solche Betriebe (bzw. Einzelkapitale) die gegenüber dem Konkurrenten keinen oder nur einen geringen Kostenvorsprung

1) Die immer häufiger konstaterbare Weigerung der Arbeiter sich den Zwängen der Kapitalverwertung widerstandslos zu unterwerfen, zwingt die Kapitalisten bei technischen Innovationsprozessen den 'humanitären Aspekt der Arbeit' stärker als bisher zu berücksichtigen.

besitzen. Da jedoch ohne einen derartigen Kostenvorsprung die unternehmerischen Möglichkeiten zur Initiierung (kosten-trächtiger) Investitionen, die den humanitären Aspekt der Arbeit berücksichtigen sollen, kaum möglich ist, stellt sich die Frage, inwieweit die im marktwirtschaftlichen Modell unterstellten Prämissen den ökonomischen Handlungsspielraum überhaupt gewährleisten.

4.2. Das Leitbild des funktionsfähigen Wettbewerbs und die unternehmerische Verhaltensmaxime

Im Falle eines funktionierenden Wettbewerbs (Modell der vollkommenen Konkurrenz) werden die Verhaltensmaximen des Unternehmers in gewissem Umfang durch den Markt eingegrenzt. Die unterstellte Lenkungsfunktion des Preises -der Preis soll sowohl die autonom aufgestellten privaten Wirtschaftspläne koordinieren als auch die Produktions- und Investitionstätigkeit lenken helfen- vermag zwar die geforderte Funktion um so besser zu erfüllen, je weniger die Konkurrenz der Anbieter und Nachfrager auf den einzelnen Märkten beschränkt ist; jedoch stellt der Preis für den einzelnen Anbieter resp. Nachfrager unter der genannten Prämisse (vollständige Konkurrenz) ein Plandatum dar, das der Unternehmung keine Möglichkeit gibt, über den Preis Einfluß auf die Kostenentwicklung (genauer: Kostensenkung) zu nehmen¹⁾. Verfolgt der Unternehmer gemäß dem 'erwerbswirtschaftlichen Prinzip' das Ziel der Gewinnmaximierung (im Modell der vollkommenen Konkurrenz) so besteht für ihn -unter Gefahr der Produktionseinschränkung und letztlich gänzlichen Verdrängung vom Markt bei Nichteinhaltung des diesem Modell unterstellten Mechanismus- ein An-

1) Würde der Unternehmer den Preis über den Marktpreis erhöhen, so würde er -unter den Bedingungen des vollkommenen Marktes- alle Nachfrager verlieren; würde er ihn senken, so würden seine Mitkonkurrenten nicht darauf reagieren (Vgl. Wöhe, G.: Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 10. Aufl., München 1972, S. 301.).

passungszwang der Kosten an die Marktsituation. Der idealtypische, in der Realität jedoch kaum vorfindbare Wettbewerbsmechanismus verhindert zwar idealiter das Entstehen von Monopolgewinnen, verhindert aber auch, daß zu solchen Produktionsverfahren (neue Arbeitsformen u.a.) übergegangen wird, die die Qualität der Arbeit verbessern könnten. Der mit arbeitsqualitätssteigernden Maßnahmen vermutlich verbundene höhere Kapitaleinsatz¹⁾ wird den jeweiligen Unternehmer aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens nur schwerlich veranlassen können, derart kostenträchtige und für die Produktivitätsentwicklung nicht eindeutig absehbare Maßnahmen zu initiieren. Damit verhindert neben dem in der Produktivität zum Ausdruck kommenden Prinzip der 'maximalen Effizienz' auch der im idealtypischen Modell unterstellte Wettbewerbsmechanismus ungeachtet einer konstatierbaren, z.T. inhumanen Arbeitswelt, das Eintreten für eine bessere, humanere Arbeitswelt.

4.2.1. Abweichung vom klassischen Wettbewerbsmodell

Wie bereits angedeutet ist das zuvor grob skizzierte Wettbewerbsmodell in der Realität kaum vorfindbar. Wird im Modell der vollständigen Konkurrenz angenommen, daß bezüglich der auf dem Markt konkurrierenden Produkte keinerlei Präferenzen (Bevorzugung) bestehen, d.h. keine Unterschiede hinsichtlich Qualität und Gestaltung der Güter vorliegen, so kann deutlich die Realitätsfremde dieses Wettbewerbsmodells nicht

1) Vgl. hierzu Gottschall, D.: Erfolgreich aus dem Takt gekommen. In: Manager-Magazin, Oktober 1973. Hier finden sich Stellungnahmen von VW-Managern zur Realisierbarkeit von 'Pufferzonenkonzepten'. Zu dem dort angesprochenen Mehraufwand für arbeitsqualitätssteigernde Maßnahmen ist zu bemerken, daß in ökonomischen Nützlichkeitsabwägungen lediglich der Preis der neuen Anlage und deren Amortisation innerhalb eines bestimmten Zeitraumes betrachtet wird, jedoch nicht die Folgekosten, die sich bei der Installation technischer Neuerungen -die humanitären Aspekte der Arbeit zuwiderlaufen- ergeben.

hervorgehoben werden. Als Abweichung vom Leitbild des funktionsfähigen Wettbewerbs ist primär der Wirtschaftszusammenschluß anzusehen, der der Erringung von Marktmacht dient ¹⁾. Für den Wirtschaftszusammenschluß besitzt der äußere Aktionsbereich zweifellos die ausschlaggebende Bedeutung, wobei die beabsichtigten Wirkungen und gewünschten Erfolge um so sicherer eintreten und erreicht werden können, je stärker der wirtschaftliche Zusammenschluß ökonomische Macht verkörpert. Die Marktbeherrschung ist um so vollkommener, je mehr die Nachfrage auf das spezielle Angebot angewiesen ist, d.h. bei gegebener Nachfragestruktur abhängig ist von der Konzentration des Angebots homogener und nicht substitutiver Güter. Neben der Intention, durch Beschränkung des Wettbewerbs die Einzelkapitale zu erhöhen und neue Gewinnchancen zu schaffen besteht das Ziel derartiger Beschränkungen im stetigen Ausbau einer bereits vorhandenen Marktposition. Insofern impliziert das Bestreben nach Konzentration neben dem rein ökonomischen Moment insbesondere ein Herrschaftsmoment, das den als unpolitisch deklarierten Charakter der Marktwirtschaft als obsolet erscheinen läßt. Zwischen der Verfügungsmacht am Produktivkapital und der politischen Macht besteht durchaus -quasi negativ- ein enger Zusammenhang ²⁾. So resultiert aus der wirtschaftlichen Macht eine politische Macht, mit deren Hilfe Investitionsentscheidungen beeinflußt werden können. Die These

-
- 1) Die Konzentration des Kapitals manifestiert sich u.a. darin, daß kleinere und mittlere Unternehmen (als Zulieferer) in Abhängigkeit von größeren Unternehmen stehen. (Vgl. hierzu Hufschmid, J.: Die Politik des Kapitals. Frankfurt/ M. 1970, S. 70. Zum Konzentrationsgrad des Kapitals vgl. Harrer, J., Jung, H.: Das ökonomische System in der BRD und in der DDR. In: Jung, H., Deppe, F.: Vergleich der Gesellschaftssysteme. Köln 1971, S. 51 f.).
 - 2) Eine direkte Beziehung besteht insofern, als der wirtschaftliche Machtträger bei der Wahl ins Parlament direkt Macht ausüben kann; eine indirekte Beziehung besteht insofern, als auch ohne Mandat auf politische Machtträger eingewirkt werden kann. Über die in wichtigen Produktionssektoren bestehende private wirtschaftliche Macht kann somit Einfluß auf die Politik ausgeübt werden.

vom unpolitischen Charakter der Marktwirtschaft ist damit nicht aufrechtzuerhalten.

Gegenüber einem auf dem atomistischen Wettbewerbsmarkt agierenden Unternehmen besteht für marktbeherrschende Unternehmen (Monopolunternehmen) ein relativ großer Verhaltensspielraum zur Durchführung arbeitsqualitätssteigernder Maßnahmen. Es bestehen hier insofern Verwertungspotenzen, als über die Methoden zur Steigerung des Mehrwerts Profite erwirtschaftet werden, die dem jeweils vorhandenen Kapitalstock zugeschlagen werden, wobei Teile dieser erwirtschafteten Profite über entsprechende Investitionen in den unternehmerischen Kreislauf zurückgeführt werden können¹⁾. Aufgrund der bestehenden Machtposition ist das Unternehmen bei weitgehend aufgehobenem Wettbewerb nicht gezwungen, seine Dispositionen an Marktdaten, wie z.B. Güterpreise, anzupassen sondern kann diese Daten autonom festsetzen. Zwar wird auch der monopolistische Unternehmer jegliche Investition nur unter dem Aspekt der Profitabilität einleiten und daher kostenintensiven arbeitsqualitätssteigernden Maßnahmen, die für ihn keinen unmittelbar absehbaren positiven Nutzeneffekt darstellen -da die Arbeitsqualität selbst keinen Marktpreis hat-, generell mit großer Skepsis gegenüberstehen; prinzipiell besteht jedoch über die Reduzierung von Monopolgewinnen die Möglichkeit Investitionen zur Steigerung der Arbeitsqualität durchzusetzen. Es stellt sich lediglich die Frage, welche Motive diese Unternehmen resp. Unternehmer zur Ausgestaltung objektiv vorhandener Handlungsfreiräume veranlassen könnten.

1) Da Investitionen für arbeitsqualitätssteigernde Maßnahmen primär den Arbeitenden zugute kommen und quasi während der Arbeitszeit konsumiert werden, liegt die Vermutung nahe, daß der aus der Arbeitsqualität resultierende individuelle Nutzenzuwachs auch durch die Arbeitenden -qua Lohnverzicht- finanziert wird. Diese Lösung entbehrt jedoch bereits dadurch jeglicher Grundlage, da der Lohn für den Arbeitenden Subsistenzfaktor darstellt, der im Gegensatz zum Profit nicht der Vermehrung sondern der Erhaltung der neu einzusetzenden Arbeitskraft dient.

4.2.2. Ökonomische und außerökonomische Motive für die Einführung neuer Arbeitsstrukturen

Gründe für die Einführung neuer Arbeitsstrukturen in der industriellen Produktion können sowohl ökonomischer als auch außerökonomischer Art sein.

Zum einen ergibt sich für die Unternehmung bei zunehmender Marktsättigung und verschärfter Konkurrenz das Problem, das Angebot den jeweiligen Marktgegebenheiten anpassen zu müssen und damit die Notwendigkeit, die Fertigungsmethoden so auszurichten, daß relativ schnell auf veränderte Bedingungen auf den Absatzmärkten reagiert werden kann. Um die ständigen Stückzahlschwankungen -die sich negativ auf die Produktivität und die Kostenentwicklung auswirken- aufzufangen, wäre eine Produktionsorganisation erforderlich, die dem Kriterium der Flexibilität entspricht und damit die Variabilität der Stückzahlen gewährleistet. Voraussetzungen für einen höheren Grad an Flexibilität in der betrieblichen Organisation könnten durch technische und organisatorische Maßnahmen (Puffersysteme, Gruppenfertigung u.a.) geschaffen werden. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, daß Unternehmen, die sich zur Veränderung bestehender (z.T. inhumaner und ineffizienter) Arbeitsstrukturen entschließen, über eine qualitative Gestaltung der Produkte -die mit der Einführung neuer Arbeitsstrukturen induziert ist- insofern einen positiven Effekt für die Marktsituation erzielen können, als gerade in Anbetracht sich (auch international) verstärkender Konkurrenz insbesondere qualitativ höherwertige Produkte die Absatzmöglichkeit auch zukünftig garantieren und damit die Wettbewerbsfähigkeit erhalten. Darüber hinaus stellen hohe Fluktuationsraten ¹⁾ einen Kostenfaktor in den Betrieben dar,

1) Eine Untersuchung in 32 Mittel- und Großbetrieben des Maschinenbaus und der elektrotechnischen Industrie ergab für die Jahre 1973/74 eine durchschnittliche Fluktuationsrate von 17 %. (Vgl. Schreiber, K.H., Zippe, B.-H.: Systematische Zusammenstellung von in- und ausländischen Beispielen zur Verbesserung industrieller Arbeit- und Organisationsformen. In: Gerlach, G.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neue Arbeitsstrukturen in der Produktion, GMH 6/77, S.383 f.)

der ein weiterer Grund für die Einführung neuer Arbeitsstrukturen sein könnte. Über die Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen und der Arbeitsbedingungen könnte hier ein wesentlicher Einfluß auf die Fluktuation (Sammelbegriff für alle Arten des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel) ausgeübt werden. Obwohl eine unmittelbare produktivitätssteigernde Wirkung derartiger Maßnahmen nur im Rahmen von Wirtschaftlichkeitsberechnungen verifiziert werden kann -und damit zugleich das hier nicht weiter zu erörternde Problem eines brauchbaren Erfolgsmaßkriteriums (Veränderungen der Arbeitsqualität werden zumeist mit Kennziffern der Ausschußproduktion gemessen) für eingeleitete Maßnahmen evident wird-, läßt sich die theoretische Aussage über positive Auswirkungsmöglichkeiten durchaus rechtfertigen und keineswegs a priori falsifizieren.

Zum anderen besteht ein außerökonomisches Motiv, das die Unternehmung zur Durchsetzung arbeitsqualitätsfördernder Strukturen veranlassen könnte, in der veränderten Erwartungshaltung der Arbeitenden an die Arbeitssituation selbst ¹⁾. Diese veränderte Erwartungshaltung ist das Ergebnis einer historischen Entwicklung der Arbeiterschaft, die ausgehend von den industriellen Anfängen des 19. Jahrhunderts und dem Kampf gegen extrem ungünstige Arbeitsbedingungen bis in unsere heutige Zeit reicht und durch Forderungen gekennzeichnet ist, die sich über den traditionellen Lohn- und Einkommensaspekt (Forderung nach Lohnerhöhung) hinaus auf die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen richten. Gemeinsam mit den Gewerkschaften, die heute die Gestaltung der Arbeitsbedingungen neben der Lohnforderung als primäre

1) Die Erwartungshaltung der Arbeiter an den Betrieb dokumentiert sich in der Bundesrepublik Deutschland u.a. am Metallarbeiterstreik in Nordwürttemberg-Nordbaden (Herbst 1973), in dessen Verlauf explizit für bessere Arbeitsbedingungen votiert wurde.

Aufgabe der Tarifpolitik erkennen ¹⁾, wird für menschlichere Arbeitsbedingungen gekämpft, der Anspruch nach einer anspruchsvolleren Arbeitstätigkeit begründet und die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen (inklusive Technik, Organisation, Lohnformen, Qualifikationsstruktur etc.) zum Verhandlungsgegenstand zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmern erklärt. Aus dieser veränderten Erwartungshaltung der Arbeitenden resp. ihrer Vertreter können sich für die Unternehmung ökonomische Zwänge ergeben, die eine Umgestaltung der Organisation der Arbeit nicht nur möglich sondern geradezu erforderlich machen.

5. Organisationsspezifische Determinanten betrieblicher Mitbestimmung

Unter dem Aspekt der Profitabilität des Kapitals werden innerbetrieblich stetig Erneuerungen und Veränderungen vorgenommen, die eine Mitbestimmung der Arbeiter und ihrer Repräsentanten im Betrieb (konkret: am Arbeitsplatz) mit dem Ziel der Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wesentlich determinieren. Durch die technische Apparatur und über die Zerlegung und Standardisierung von Arbeitsabläufen werden Rahmenbedingungen geschaffen, die zwar eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität gewährleisten, jedoch keineswegs -quasi zwangsläufig- Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit und Verhaltensspielräume bei der Arbeitsplatzgestaltung für alle Arbeitenden eröffnen. Vergleicht man die Organisation der Arbeit zu Beginn der Industrialisierung mit der unserer Tage so ergibt sich, daß mit kontinuierlicher Entwicklung der technologischen Basis an die Stelle einer quasi-militärischen

1) So betonte der Leiter der Sozialakademie Dortmund in einem Vortrag auf der Technologietagung der IG-Metall 1977 über 'Tarifpolitische Perspektiven des technologischen Wandels', daß die Bedeutung der Lohnrunden abnehmen, die Möglichkeiten zur strukturellen Gestaltung des Arbeitslebens klarer erkannt und der Tarifvertrag als Instrument gesellschaftlicher Innovation stärker genutzt werde. (Vgl. Pornschlegel nach 'Die Neue' vom 16.4.1980, S. 5. Artikel: IG-Metall geht neue Wege in der Tarifpolitik von Klaus Matthies).

Arbeitsorganisation neue Kooperationsformen -diese werden in der Industriegesellschaft mit dem Begriff der 'Belegschafts-kooperation'¹⁾ umschrieben- getreten sind, die infolge ihrer Eingliederung in den Herrschaftsapparat des Kapitals traditionelle autoritäre Organisations- und Führungstechniken zwar nicht gänzlich abgelöst jedoch partiell abgebaut haben. Obwohl rein ökonomische und machtpolitische Motive (Profit- und Herrschaftsmotive) die Integration dieses Entwicklungsprozesses in die Organisationsstrategie des Kapitals bestimmten und damit Einflußnahmemöglichkeiten der Arbeitenden auf die Arbeitsbedingungen keineswegs intendiert waren, ergeben sich heute für einen Teil der Arbeiterschaft, infolge eines gehobenen technisch-organisatorischen Entwicklungsstandes, relativ größere Entscheidungs- und Handlungsfreiräume bei der Gestaltung der Arbeit und damit Möglichkeiten zur Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen. Zwar unterliegen nach wie vor die Prinzipien und Ziele, nach denen technische Umstellungen konzipiert und Arbeitsprozesse gestaltet werden den ökonomischen Verwertungsbedingungen des Kapitals -wodurch zugleich eine Teilhabe der Arbeitenden an der Gestaltung dieser Prinzipien und Ziele weitgehend ausgeschlossen ist-; jedoch ergeben sich nach realisierten technisch-organisatorischen Veränderungen z.T. Verbesserungen der Arbeitssituationen, die sich für einen (sehr geringen) Teil der Arbeiterschaft (insbesondere Automations- und Meßwartenarbeiter, Anlagenkontrollleute und Instandhaltungsarbeiter) in einer Erweiterung der Dispositionschancen, größerer Verantwortung und höherer Qualifizierung ausdrücken. Größere Entscheidungs-, Planungs- und Kontrollfunktionen fallen allerdings lediglich denjenigen Ar-

1) Hillmann grenzt die 'moderne Kooperation' (Belegschafts-kooperation), die durch Kommunikationslinien gekennzeichnet ist, die sich über den ganzen Betrieb erstrecken, gegenüber der handwerksmäßigen Kooperation (teamartige Kooperation) und der durch technische Anlagen vermittelten Kooperation (gefügeartige Kooperation) ab. (Vgl. Hillmann, G.: Die Befreiung der Arbeit. Reinbek 1970, S.8).

beitenden zu, deren Arbeitsplätze durch ein höheres technisches Niveau der Produktionsanlagen gekennzeichnet sind. Aus diesen verbesserten Arbeitssituationen -die im folgenden anhand industriesoziologischer Untersuchungen belegt werden-, ergeben sich Partizipationschancen im Sinne einer Einflußnahmemöglichkeit auf die Arbeitsbedingungen in zweierlei Hinsicht.

Erstens erfährt der infolge realisierter Innovationsprozesse unter einer veränderten Arbeitssituation Arbeitende selbst einen größeren Entscheidungs- und Verhaltensspielraum bei der Arbeit, der es ihm ermöglicht größere Arbeitsbelastungen durch zeitliche Disposition zu kompensieren. Dieser Dispositionsspielraum ist jedoch nur innerhalb des ökonomischen Bedingungsrahmens gegeben, d.h. der Arbeiter kann seine Arbeit nur insoweit disponieren, als er nicht das mit der innerbetrieblichen Veränderungsmaßnahme (Rationalisierung, Automation) angestrebte Ziel der 'optimalen Effizienz' konterkariert. Die mit der veränderten Arbeitssituation einhergehende Qualifikationsanhebung -als Folge einer evtl. anspruchsvolleren Arbeitstätigkeit- ermöglicht darüber hinaus diesen Arbeitern die Einflußnahme auf den Arbeits- und Produktionsablauf des eigenen Arbeitsplatzes und der eigenen Arbeit. Im Falle einer tendenziellen Erhöhung der Qualifikationsanforderungen erlaubt die Kenntnis des Arbeitenden über den Arbeits- und Produktionsablauf und der ihm zufallende Kompetenzzuwachs eine weitgehend selbständige und seiner Verantwortung unterliegende Steuerung des Arbeitsablaufs. Umgekehrt verhindert dagegen eine weniger qualifizierte oder unqualifizierte Tätigkeit den Zugang zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Sinne einer Einflußnahmemöglichkeit auf die Gestaltung des Arbeits- und Produktionsablaufs.

Zweitens erhält ein Arbeiter, dem infolge technisch-organisatorischer innerbetrieblicher Veränderungen größere Kompetenz und Verantwortung zufallen -unter der Prämisse einer

qualifizierteren Arbeitstätigkeit- die Möglichkeit, nicht nur Einfluß auf die eigenen Arbeitsbedingungen zu nehmen (u.a. eigenständige Planung und Ausführung der Arbeit), sondern darüber hinaus die Möglichkeit belastungsrelevante Arbeitsbedingungen auch für die mitarbeitenden Arbeitskollegen zu kontrollieren. Da sie (Anlagenkontrolleure und Instandsetzer in Raffinieren, Kraft- und Zementwerken) über relativ freie Bewegungsmöglichkeiten verfügen und sowohl den Arbeitseinsatz als auch die Arbeitsgeschwindigkeit weitgehend beeinflussen können, erhalten sie die Chance bei stark belastendem Arbeitsanfall im Sinne einer Verbesserung der Arbeitssituation (Abbau von Belastungsmomenten) zu intervenieren ¹⁾. Von diesen -partizipatorische Elemente enthaltenden- Möglichkeiten zur Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen zugleich auf eine generelle oder gar für die gesamte Arbeiterschaft allgemeingültige Möglichkeit zur autonomen Gestaltung der Arbeitssituation (und damit zur ansatzweisen Aufhebung des 'Fremdcharakters der Arbeit') schließen zu wollen, wäre jedoch eine unzulässige Gleichsetzung, die nicht nur den Charakter der betrieblichen Organisation der Arbeit unter profitorientierten Bedingungen vernachlässigte sondern darüber hinaus auch den realen Verhältnissen, unter denen der Großteil der Arbeitenden im kapitalistischen Produktionsprozeß seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muß, nicht entsprechen würde.

Zum einen unterliegt die betriebliche Organisation der Arbeit dem Kriterium der Rentabilität, so daß selbst dort, wo dem Arbeiter qua Delegation Entscheidungs-, Planungs- und Kontrollfunktionen zufallen, die Bindung an kapitalistische Prinzipien

1) Während Kern/ Schumann 'Dispositionschancen' lediglich als die Möglichkeit definieren, den Ablauf der Arbeit eigenständig zu planen und auszuführen erweitern Mickler u.a. diesen Ansatz um die Möglichkeit der kollektiven Kontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen und untergliedern diese kollektiven Dispositionschancen in 'Chancen zur Kontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen' einerseits und 'Chancen zur Planung und Steuerung des Produktionsprozesses' andererseits.

der Kapitalverwertung erhalten bleibt und damit auch die Möglichkeit selbstbestimmende Elemente in den Produktionsablauf einzubringen hieran ihre 'natürliche' Grenze findet. Zum anderen wird das auf der extremen Trennung von Denken und Ausführung in der Arbeit beruhende Prinzip der Arbeitsteilung innerhalb der betrieblichen Organisation der Arbeit prinzipiell nicht in Frage gestellt. Konstatierbare Höherqualifikationen und erweiterte Dispositionschancen stellen stets nur die eine Seite des technisch-organisatorischen Entwicklungsprozesses dar und verstellen häufig den Blick für gleichfalls konstatierbare Dequalifikationen, verringerte Dispositionschancen und gestiegene Arbeitsbelastungen (für den Großteil der Arbeiter) als Pendant dieses Entwicklungsprozesses.

Darüber hinaus kann mit der konstatierbaren Entwertung von Qualifikationen und der Veränderung von Arbeitsinhalten infolge eingeleiteter Rationalisierungsmaßnahmen unter veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen (Krisenentwicklung seit 1974 mit ihren negativen Folgewirkungen u.a. für die Beschäftigung) für den Großteil der Arbeitenden nicht nur ein verstärkter Druck auf die Arbeitsbedingungen sondern über den Abbau von Arbeitsinhalten und Arbeitsanforderungen hinaus in neuerer Zeit auch ein Druck auf die Einkommen festgestellt werden. Die Möglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmer individuell, d.h. durch Aufstiegsprozesse und berufliche Veränderung innerhalb der Betriebe dequalifizierenden Tendenzen bzw. der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auszuweichen müssen insgesamt als gering eingestuft werden. Das Motiv der Arbeitgeber im Interesse der 'Wahrung des Betriebsfriedens' arbeitsprozeßliche Veränderungen ohne große Widerstände durchzuführen, führte in den vergangenen Jahren (vor 1974) zu Lohnniveausteigerungen. Es wurden veränderte Arbeitsanforderungen unmittelbar durch Lohnerhöhungen ausgeglichen. Diesen ehemals relativ günstigen Eingruppierungsregelungen stehen heute

strikte Eingruppierungen gegenüber. Die durch Rationalisierungsbedingte Veränderungen direkt in Lohngrößen umgesetzten veränderten Arbeitsanforderungen führen zwar nicht unmittelbar nachweisbar zu Lohnniveausenkungen, weisen aber nach Kern/ Schauer (1978) insofern eindeutig eine Abhängigkeit von der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktlage auf, als bei ansteigender Konjunktur infolge der Ausweitung der Beschäftigung die durchschnittliche Einstufung sinkt, während demgegenüber bei Rückgang der Beschäftigung in der Rezession die durchschnittliche Einstufung steigt ¹⁾. Mit dem Argument der Arbeitgeber, Rationalisierungsmaßnahmen führten zur Reduzierung von Arbeitsanforderungen, werden gewerkschaftliche lohnpolitische Zielsetzungen konterkariert. Die lohnniveau-senkende Tendenz wird im perfektionistischen System der analytischen Arbeitsbewertung -dieses analytische Arbeitsplatzbewertungsverfahren fungiert im Lohnrahmentarifvertrag I der IG-Metall von 1967 als Mittel zur Grundlohnbestimmung- deutlich angezeigt. Dort erwies sich die Leistungslohnregelung der IG-Metall insofern als Bumerang, als das intendierte leistungspolitische Ziel, die Reduzierung der Arbeitsanforderungen durch Anpassung der Lohnhöhe an die Anforderungen des Arbeitsplatzes, mit lohnpolitischen Zielsetzungen kollidierte und damit die Leistungslohnregelung als Korrektiv unternehmerischer Innovationspolitik zumindest fragwürdig wurde. Theoretisch besteht mit Hilfe dieses perfektionistischen Systems (analytische Arbeitsbewertung) die Möglichkeit Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere auf die Arbeitsintensität, die Arbeitsdichte und das Arbeitstempo zu nehmen. Durch die der analytischen Arbeitsbewertung immanente Systematik vorbestimmter Zeiten kann die Arbeitsintensität in relativen Grenzen gehalten werden. Da die Unternehmen im Interesse der Lohnstückkostensenkung an einer optimalen

1) Vgl. Kern, H., Schauer, H.: Rationalisierungs- und Besitzstandssicherung in der Metallindustrie, Teil I u. II, In: BMH 5/78 und 8/78, insbes. S. 276-279.

Arbeitsplatzgestaltung interessiert sind, besteht zumindest idealiter die Möglichkeit der Senkung der hohen Arbeitsintensität. Somit bestand über die Methode der analytischen Arbeitsbewertung -über die Fixierung von Arbeitsanforderungen und die Anpassung der Lohnhöhe an Anforderungen des Arbeitsplatzes- zunächst durchaus begründet die Hoffnung auf eine Reduzierung der Arbeitsanforderungen. Die mittelbare Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen kollidierte jedoch mit den lohnpolitischen Zielsetzungen aufgrund der dem analytischen Arbeitsbewertungssystem inhärenten lohnneueausenkenden Tendenz. Es wurde übersehen, daß die Senkung der Arbeitsanforderungen durch den Abbau der hohen Arbeitsintensität substituiert wird durch -mit der Rationalisierungsmaßnahme einhergehende- einseitige Belastungserhöhungen und somit die vermeintliche Senkung der Arbeitsanforderungen durch eine erneute Steigerung der Arbeitsanforderungen bei einer anderen Anforderungsart wieder ausgeglichen wird. Aus dieser Erkenntnis leitete die IG-Metall die Forderung nach Einflußnahme auf die gesamte Arbeitsgestaltung ab. Im Lohnrahmentarifvertrag II (1973) stand die Humanisierung der Arbeit und die Abwehr von Belastungsfolgen im Mittelpunkt. Neben den Mitbestimmungs- und Informationsrechten der Betroffenen bei der Festlegung von Zeitvorgaben -bei der Festlegung sind mindestens 5 Minuten Erholungszeit und mindestens 3 Minuten für persönliche Bedürfnisse pro Stunde anzurechnen- erhielt in diesem Vertrag die Arbeitsgestaltung (zur Beseitigung der Abwechslungsarmut bei der Arbeit) Bedeutung, wobei nach Grünfeld (1974) mittels dieser Arbeitsgestaltung der einengende Bezug auf die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse der §§ 90/ 91 BetrVG überwunden wurde ¹⁾. Inwieweit der Lohnrahmentarifvertrag II als Versuch angesehen werden kann, lohnpolitische Folgen sowie Arbeitsintensivierungen ab-

1) Vgl. Grünfeld, P.: Der Kampf um eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Marxistische Blätter. Frankfurt 1974, S.35.

zufangen und darüber hinaus auf die gesamte Arbeitsgestaltung einzuwirken, soll an dieser Stelle zunächst nicht weiter diskutiert werden, da in einem speziellen Abschnitt (Methoden zur Arbeitsstrukturierung, Punkt 6.1. ff.) auf die im LRT II angesprochenen Lösungsvorschläge zur Behebung stark belastender Arbeitstätigkeiten (u.a. die klassischen Methoden der Arbeitsstrukturierung, der Aufgabenbereicherung und Aufgabenerweiterung) noch differenziert, d.h. unter Einbeziehung praktischer Erfahrungen bei der Umsetzung des LRT II in die betriebliche Praxis ¹⁾ eingegangen wird.

5.1. Partialisierung menschlichen Handelns und technisch-organisatorischer Wandel

Die kapitalistische Warenproduktion, die sich bis 1870 in der Textilindustrie weitgehend durchgesetzt hatte und sich danach auf die eisenschaffende- und verarbeitende Industrie ausweitete, drängt stetig auf Veränderungen im Produktionsprozeß und die Weiterentwicklung der maschinellen Fabrikproduktion, wobei die Trennung von Hand- und Kopfarbeit und die Ersetzung der Hand- durch die Maschinenarbeit konstitutives Prinzip dieses Veränderungsprozesses war. Mit zunehmender technischer Arbeitsteilung ²⁾ wurden vom Arbeiter primär Kenntnisse verlangt, die lediglich auf die besondere Funktion spezifischer Arbeitsmaschinen abgestimmt waren. Die ehemals von der Arbeiterschaft noch verlangten Fachkenntnisse zur Bewältigung einer komplexen Arbeitsaufgabe - Übereinstimmung von Status und Hierarchie mit Fertigkeiten und Kenntnissen im Handwerksbetrieb - wurden durch aufgabenspezifische, begrenzte Kenntnisse ersetzt.

- 1) Vgl. hierzu den Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI); Der Lohnrahmentarifvertrag II in der betrieblichen Praxis. Bericht über eine Erhebung bei Betriebsräten in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/ Nordbaden. Göttingen 1977; ferner: Steinkühler, F.: Tarifvertrag und Arbeitsbedingungen. In: GMR 1977, S. 390-394.
- 2) Die geschichtliche Entwicklung der Arbeitsteilung belegt die Trennung der ehemals autarken Hauswirtschaften in landwirtschaftliche Betriebe und Handwerker (natürliche Arbeitsteilung), die Zerlegung in Spezialberufe im Verlauf der innerbetrieblichen Spezialisierung (technische Arbeitsteilung) und letztlich die Trennung der Aufgabenbereiche zwischen Maschine und Mensch (gesellschaftliche Arbeitsteilung).

Dieser Substituierungsprozeß -die qualifizierte handwerksmäßige Arbeit wurde in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts durch weniger qualifizierte verdrängt- bewirkte nicht eine generelle Erhöhung der Ansprüche an die Qualifikation der Arbeitskraft sondern lediglich eine Veränderung der Art dieser Ansprüche. Nicht ein konkretes Arbeitsvermögen sondern die Fähigkeit zur Aneignung immer neuer Arbeitsvermögen unter Priorisierung der Ausbildung kognitiver Fähigkeiten sollte einem zukünftigen Lern- und Arbeitsprozeß besondere Bedeutung zukommen. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen¹⁾ sollte die leichtere Transferierbarkeit von einer Arbeitsaufgabe zu einer anderen garantieren. Mit stetiger Aufgliederung des betrieblichen Arbeitsablaufs in Einzeltätigkeiten (Arbeitszerlegung) wiederholten sich kleine Teilarbeiten, die Kontroll- und Einflußmöglichkeiten durch die Arbeiter erschwerten und zudem zu (unterschiedlichen) Arbeitsbelastungen führten. Bereits die Untersuchungen von Friedmann (1959) über die Auswirkungen der betrieblichen Arbeitsteilung bei industriellen Fertigungsprozessen ergaben, daß Tätigkeiten, die auf ständig sich wiederholende Bewegungen reduziert sind, zu schweren physischen und nervlichen Schäden führen.²⁾ In bezug auf die verstärkt in den sechziger Jahren einsetzende Humanisierungs-Debatte ist das von ihm ermittelte Ergebnis des abnehmenden Arbeitsinteresses bei nicht vorhandenen Möglichkeiten zur Verrichtung einer ganzheitlicheren Handlung bedeutsam. Hans Paul Bahrdt (1970) beschreibt traditionelle und moderne Formen der Industriearbeit³⁾. Im Gegensatz zur eher ganzheitlichen handwerklichen Arbeit bestimmt er die sich ständig wiederholende Arbeit als repetitive Teilarbeit, die nicht nur im perfektionierten Fließbandverfahren sondern auch

1) Diese Schlüssel- oder Basisqualifikationen besitzen gegenüber herkömmlichen Berufsqualifikationen einen größeren Transfereffekt und bieten Möglichkeiten zur betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Veränderung.

2) Vgl. Friedmann, G.: Grenzen der Arbeitsteilung. München 1959.

3) Vgl. Bahrdt, H.P.: Zwischen Drehbank und Computer, Reinbek 1970, S. 24-33.

an einfachen Fräs- und Bohrmaschinen der metallbearbeitenden und -verarbeitenden Industrie vorfindbar ist. Die damit einhergehende Verlegung von handwerklich orientierten zu technisch-maschinell orientierten Fähigkeiten besagt, daß die Arbeitsanforderungen immer mehr von der Konstruktion der Maschine und weniger von der individuellen Handlungsregulation des Arbeiters selbst bestimmt werden. Die Möglichkeit zur Arbeitsablaufgestaltung und zur Beeinflussung der Arbeitsintensität wird damit zugleich weniger von der Arbeitskraft beeinflusbar.

Mit einer physiologischen Teilung der Arbeit einhergehend vollzieht sich somit ein Rückgang von ehemals umfangreichem Wissen mit Konsequenzen für die menschliche Handlungsstruktur. Die sich über die Arbeitstätigkeit vermittelnde soziale Beziehung zwischen den Menschen wird insofern unterminiert, als deren Handeln lediglich unter dem Aspekt der Nützlichkeit für die Erfüllung vorgegebener Zwecke assoziiert wird. Der von Karl Marx umschriebene Tatbestand des Warenfetischismus erfaßt diesen Sachverhalt recht anschaulich. Er konstatiert, daß den Menschen ihr Handlungszusammenhang infolge einer lediglich über Sachen vermittelten Beziehung nicht als ein gesellschaftliches Verhältnis erscheint, das sie miteinander eingehen sondern als sachlicher Zwang. "Ihre eigene gesellschaftliche Bewegung besitzt für sie die Form einer Bewegung von Sachen, unter deren Kontrolle sie stehen, statt sie zu kontrollieren" ¹⁾. Nach Marx führt die Arbeitsteilung zur Übernahme der immer weiter aufgespaltenen Teilprozesse durch die Maschine und damit zum Zusammenbruch der im Handwerk überkommenen Qualifikationshierarchie von Lehrling, Geselle und Meister. "Damit werde eine Ausbildung der Arbeiter in bestimmten Fertigkeiten für den Industriebetrieb unnötig. Je weiter der Industrialisierungs-

1) Marx-Engels-Werke: Das Kapital, Bd. 23. Berlin 1977, S.89.

prozeß voranschreite, desto mehr Arbeiter würden auf den Status von ungelernten Arbeitern absinken" ¹⁾).

Obwohl die Handlungsstruktur des Lohnarbeiters innerhalb der kapitalistischen Produktionsweise auf die Ausführung von Teilhandlungen reduziert ist, die durch eine äußerliche Arbeitsorganisation vorgeschrieben wird, ermöglicht die technisch-organisatorische Entwicklung prinzipiell die Aufhebung von partialisierten²⁾ individuellen Handlungsstrukturen. Die Partialisierung menschlichen Handelns, die sich zum einen auf der horizontalen Ebene -durch die Verlagerung der sogenannten höheren Regulationsformen individueller Handlung, wie Planerzeugung und Realisierungskontrolle aus der komplexen Handlungsstruktur des Individuums nach außen- zum anderen auf der vertikalen Ebene -durch die weitere Ausgliederung kognitiver Komponenten aus dem individuellen Handlungszusammenhang- vollzieht, scheint lediglich durch die mechanisierten und automatisierten technischen Anlagen determiniert. Nach Marx ist diese Partialisierung jedoch nicht das Ergebnis einer Übermächtigen Technik sondern das Ergebnis einer kapitalistischen Organisation der Produktion. An sich betrachtet stellt die Maschine einen "... Sieg des Menschen über die Naturkraft..."³⁾ dar, die jedoch "... kapitalistisch angewandt den Menschen durch die Naturkraft unterjocht, ..." ⁴⁾. Obwohl damit die Auslagerung menschlicher Funktionen aus der komplexen Handlungsstruktur und die Übertragung an die Maschine tendenziell als Möglichkeit einer Freisetzung individueller Handlungen im

1) Daheim, H.J.: Soziologie der Berufe. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Hrsg. von René König. Zweiter Band. Stuttgart 1969, S. 366.

2) Durch die Zergliederung von Arbeitshandlungen werden individuelle Handlungsmöglichkeiten verringert. Solche Arbeitshandlungen sowie die aus ihnen ableitbaren Handlungen werden als partialisierte Handlungen bezeichnet (Vgl. Volpert, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung).

3) und 4) Marx-Engels-Werke, Das Kapital, Bd. 23, Berlin 1977, S. 465.

Interesse umfassender Planungsvorgänge verstanden werden kann, bedeutet diese Übertragung nicht zugleich, daß lediglich stereotype Arbeitsverrichtungen an die Maschine delegiert und dem Menschen komplexere Aufgaben der Steuerung und Überwachung zwangsläufig zufallen. Den technischen Fortschritt im Bereich der Produktion daher zugleich mit sozialem Fortschritt in bezug auf die Arbeitsstruktur gleichsetzen zu wollen und vom technischen Fortschritt quasi automatisch die Überwindung restriktiver Formen industrieller Arbeit zu erwarten, wäre daher nicht nur unangebracht sondern in Anbetracht der realen Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der BRD geradezu vermessen.

Wenn somit im folgenden anhand der bis in die siebziger Jahre durchgeführten industriesoziologischen Untersuchungen ¹⁾ Tendenzen in bezug auf Dispositionsspielräume aufgeführt werden, können infolge der durch die Mechanisierung und Automatisierung bedingten Fraktionierung und Polarisierung der Arbeiterschaft keine für den gesamten Arbeitsbereich einheitlich verifizierbare Aussagen erwartet werden. Da die empirischen industriesoziologischen Studien (hier: ausschließlich Göttingen) sowohl zur Restriktivität als auch zur Extensivität der Arbeitssituation differenzierte, z.T. unterschiedliche Aussagen machen, sollen diese zunächst in einem kurzen Vorspann zusammenfassend aufgeführt werden.

5.2. Technische Entwicklung und Stellung des arbeitenden Menschen im Produktionsprozeß

Die Untersuchungen des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen kommen zu dem Ergebnis, daß die Beurteilung der technischen Entwicklung und der Stellung des arbeitenden Men-

1) Vgl. Kern, H., Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Suhrkamp 1977; sowie Mickler, Mohr, Kadritzke: Produktion und Qualifikation, Bericht über die Hauptstudie. Forschungsprojekt Göttingen 1977 (Teil I und II); ferner: Mickler, O., u.a.: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Eine empirische Untersuchung in der automatisierten Produktion. SOFI-Studie. Göttingen 1977.

schen im Produktionsprozeß nicht im Sinne einer rigorosen optimistischen oder pessimistischen Vorhersage vorgenommen werden kann. Der reale Entwicklungsprozeß erlaubt weder eine protechnische Haltung mit verallgemeinernden Aussagen noch eine pessimistische Einstellung, die potenziell vorhandene innovatorische Möglichkeiten ausschließt. Trotz der unterschiedlichen Beurteilung der Auswirkungen des Technisierungsprozesses insistieren die Untersuchungsansätze (sowohl Kern/ Schumann als auch Mickler u.a.) auf einer stufenweisen Entwicklung. So konzentriert sich nach Kern/ Schumann die Produktionstechnik in verschiedenen Mechanisierungsbewegungen, die ihrerseits unterschiedliche Arbeitsveränderungen induzieren. Weder zeigt sich, das alle Arbeitsformen auf höheren Stufen der Mechanisierung wegfallen, noch das alle Arbeitsplätze dem jeweiligen technischen Niveau der Produktionsmittel entsprechen. So ergibt sich auch auf höherem technischen Niveau der Anlagen nur für Teilgruppen eine Verbesserung der Arbeitssituation. Nach wie vor dominieren innerhalb der industriellen Tätigkeit einfache Handarbeiten und repetitive Teilarbeiten, die den Arbeiter dem 'Diktat eines fremden Willens unterordnet, ihn an der Ausbildung und Entfaltung von Kenntnissen und manuellen Fertigkeiten hindert und ihn an einen Arbeitsprozeß bindet, der seine physischen und psychischen Reserven auszehrt und lebendige Kooperation durch soziale Isolierung ersetzt' ¹⁾. Den relativ privilegierten Automations- und Meßwartenarbeitern stehen die physisch und/ oder psychisch stark belasteten repetitiven Teilarbeiter konträr gegenüber. Lediglich die Steuer- und Führungsarbeiter der mechanisierten Produktion nehmen hier eine Zwischenstellung ein. Die vielfach antizipierte einheitliche gradlinige Tendenz der Delegation einfacherer Arbeitsverrichtungen an die Maschine und die Zuordnung komplexer Aufgaben an den Menschen vollzieht sich keineswegs in dieser ein-

1) Vgl. Kern, H., Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., S. 69.

dimensionalen Richtung. Vielmehr entstehen unter dem Einfluß technischer Innovationen Arbeitsplätze, bei denen der Arbeitende sowohl qualitativ unterfordert als auch partiell überfordert wird ¹⁾. Gegenüber der maschinellen Anlage erhält er damit keine übergeordnete sondern bestenfalls beigeordnete Bedeutung.

Oberhalb der Ebene der Fließbandfertigung kann von einer durchgängigen Tendenz zur Höherqualifizierung nicht gesprochen werden. Zwar erfährt ein Teil der Arbeiter infolge veränderter Arbeits- und Produktionstechniken insofern eine Veränderung der Arbeitssituation, als sie anspruchsvollere Tätigkeiten mit höherem Wissen erwartet; einen Großteil der Arbeiter erwartet jedoch einfachere Arbeiten, die geringe Befähigung verlangen. Selbst auf der höchsten Stufe des Technisierungsprozesses entsprechen sowohl nach Kern/ Schumann als auch nach Mickler u.a. die Qualifikationsanforderungen lediglich 'komplexer Angelerntentätigkeit' ²⁾. Zur Bewältigung von 'Problemlösungsdenken' erfordernden Arbeitsaufgaben sind lediglich formal hohe Qualifikationen erforderlich, die nicht nur eine schnelle Transferierbarkeit von einer Arbeitsaufgabe zur anderen garantieren, sondern in unvorhersehbaren Entscheidungssituationen rasche und angemessene Entscheidungsfähigkeit ermöglichen. Während Konkordanz hinsichtlich der Einordnung der Arbeit der Anlagenkontrolleure besteht (sowohl Kern/ Schumann als auch Mickler u.a. sprechen von komplexer Angelerntentätigkeit), zeigt sich Diskordanz bei der Beurteilung der Meßwartentätigkeit (Kern/ Schumann sprechen von komplexer Angelerntentätigkeit, Mickler u.a. dagegen von industrieller Facharbeit). Die von Kern/ Schumann vertretene These, daß analog der Taylorisierung der Arbeit in der Massenfertigung die Qualifikationsentwicklung im Instandhaltungsbereich zur Polarisierung der In-

1) Zur latenten qualitativen Überforderung vgl. die Ausführungen bei Böhle, F., Altmann, N.: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Athenäum Verlag, Frankfurt 1972, S. 216-223.

2) Diese qualifizierte Angelerntentätigkeit (nach Kern/Schumann zählt hierzu die Anlagenkontrolle) umfaßt neben allgemeinen technischen -auch bei anderen Arbeitern feststellbaren Qualifikationen- auch spezifische Qualifikationen (Kenntnis eines abstrakten Signalsystems).

standhalter in eine große Gruppe mit vergleichsweise unqualifizierten Aufgaben und in eine kleine Gruppe mit hochqualifizierten Spezialisten führen werden, kann in den Untersuchungen von Mickler u.a. nicht bestätigt werden. Trotz ungleicher Verteilungen der Anforderungen auf die verschiedenen Instandhaltergruppen weist ihrer Ansicht nach die Qualifikationsentwicklung in der Instandhaltungsarbeit auf eine tendenzielle Erhöhung der Qualifikationsanforderungen hin. Die mit der Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit verbundene Kenntnis zur Gestaltung und Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses ermöglicht zugleich die Partizipation an Entscheidungen über den Arbeits- und Produktionsablauf des eigenen Arbeitsplatzes und der eigenen Arbeit. Die lediglich auf den reibungslosen Produktionsablauf ausgerichteten Arbeitsqualifikationen liegen jedoch unterhalb des angestrebten Qualifikationsniveaus und haben eher restriktive, partizipatorische Tendenzen behindernde Qualität.

Die Studien des Göttinger Forschungsinstituts widersprechen der vielfach geäußerten Ansicht, auf der Ebene der automatisierten Produktion erhalte der Arbeiter zwangsläufig automatisierende Fähigkeiten, die sich auf der Ebene der Dispositionschancen in einer tendenziellen Berufsautonomie widerspiegeln. Nach Kern/Schumann wird die, wenn auch nur in beschränktem Ausmaß erkennbare Tendenz zur Aufhebung restriktiver Arbeitssituationen im Automatisierungsprozeß durch eine Verringerung der Dispositionschancen kompensiert. Während Kern/Schumann tendenziell eine pessimistische Einschätzung der Möglichkeiten autonomer sozialer Gestaltung der Arbeit vornehmen und lediglich den Apparatebedienern größere Freiheitsräume zuerkennen, konstatieren Mickler u.a. bezüglich der Chancen zur Kontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen gute Möglichkeiten und bezüglich der Chancen zur Planung und Steuerung des Produktionsprozesses teilweise ein-

geschränkte Möglichkeiten. Mickler u.a. befürchten zudem, daß bei weiterer Perfektionierung der teilautomatisierten Anlagen (z.B. in Raffinieren an der chemischen Anlage durch Einsatz von Prozeßrechnern) über eine Dequalifizierung strategisch wichtiger Arbeitsplätze (Wartenfahrer und Meister) zukünftig auch kollektive Dispositionsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten werden weder bei Kern/ Schumann noch bei Mickler u.a. gesehen.

5.3. Tendenzen in bezug auf Dispositionsspielräume

Die bereits aufgezeigten Technisierungstendenzen äußern sich auch in arbeitsorganisatorischen Veränderungen, die die Handlungsspielräume der Arbeitenden bei der Gestaltung des Arbeitsvollzugs beeinflussen.

Infolge der extrem vorangetriebenen Arbeitsteilung verringern sich die Handlungsspielräume für den einzelnen Arbeiter auf der Stufe der prämechanisierten Produktion entsprechend dem jeweiligen technisch-organisatorischen Entwicklungsstand.

Verlieh die handwerkliche Arbeit am Produkt dem Arbeitenden insofern noch hohe Autonomie als gute Möglichkeiten zur selbständigen Gestaltung der Arbeit bestanden, so wird diese mit dem Aufkommen repetitiver Teilarbeiten (motorische/sensorische Bandarbeit, Maschinenbedienung) erheblich eingeschränkt.

Bei einfacher Handarbeit besteht noch die Möglichkeit zur Modifizierung der Geschwindigkeit des Arbeitsvollzugs. Die gering qualifizierten und physisch zeitweilig stark beanspruchten Handarbeiter leisten zum Zwecke der Belastungsreduktion durch zeitlich individuelle Terminierung Vorarbeiten, die ihnen dann für die verbleibende Arbeitszeit ein relativ ruhiges Arbeitstempo sichert.

Erweiterte Möglichkeiten zur Reduktion der Arbeitsbelastungen ergeben sich für den einfachen Handarbeiter durch einen wenn auch begrenzten Einfluß auf die Arbeitsmethoden ¹⁾. So besteht bei Einzelarbeitsplätzen die Möglichkeit der individuellen Ausgestaltung der Körperbewegungen und darüber hinaus bei kollektiven Arbeiten die Chance zur Variation der Arbeitsverteilung. Den individuellen Dispositionsspielraum behindernde Faktoren sind dagegen durch die Betriebshierarchie vorprogrammiert. Da das ökonomische Interesse des Managements nach hoher Produktivität bei gleichzeitig befriedigender Arbeitsqualität neben adäquaten technischen Produktionsmitteln nur in Verbindung mit arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (Leistungslohn: Prämienlohn, Akkordlohn, Leistungszulage) realisiert werden kann und letztere zur Perfektionierung des Produktionsablaufs im Sinne einer Erhöhung der Ausbringungsmenge tendieren, wird der Dispositionsspielraum eingeengt. Mit der Steigerung des Arbeitstempos erfahren insbesondere die Montagearbeiten am Fließband und an Einzelmaschinen über eine verstärkte physisch-psychische Beanspruchung hinaus eine Beeinflussung ihres subjektiven Dispositionsspielraumes. Der vorgegebene Arbeitsrhythmus zwingt zu einem einseitigen Arbeitsverhalten und bindet den Arbeiter in zeitlicher und räumlicher Hinsicht an seinen Arbeitsplatz.

Der stark eingeschränkte Spielraum bei der Bandarbeit ergibt sich aus der von der Fließbandfertigung verlangten "... minutiösen Abstimmung der einzelnen Operationen" ²⁾. Es besteht entgegen der Ebene des reinen Handbetriebs keine Möglichkeit des Arbeitsplatztausches und der Arbeitsverteilung. Da der Arbeitsplatz so ausgerichtet ist, daß er die ständige Präsenz

1) Vgl. Kern, H., Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., S. 77 f.

2) derselbe S. 81.

des Arbeiters erfordert, ist selbst eine zeitweilige Entfernung vom Arbeitsplatz zum Zwecke der Kompensation der insbesondere physisch belastenden Arbeit nicht möglich. Diese strenge räumliche Bindung wird infolge des vorgegebenen Arbeitstakts um einen geringen Bewegungsspielraum erweitert. Eine Akkumulation der Arbeitszeit, wie sie noch beim einfachen Handarbeiter möglich war, ist hier ausgeschlossen.

Auch die Dispositionsmöglichkeiten der mit Beschickungs- und Entleerungsfunktionen betrauten Maschinenbediener (nach Kern/ Schumann Stufe 3, Typ 5) ¹⁾ sind infolge der gleichfalls repetitiven Arbeit analog den zuvor genannten Möglichkeiten der Ebene der Fließbandfertigung außerordentlich gering. Gegenüber der Gruppe der Fließbandarbeiter sind die Maschinenarbeiter jedoch insofern bevorteilt, als sie zumindest theoretisch die Möglichkeit zum Stillstand der Maschine haben, da vor- und nachgelagerte Produktionsbereiche nicht direkt von der weiteren Zulieferung des Arbeitsgegenstandes abhängig sind. Die Möglichkeiten zur Variierung der Arbeitstechniken, des Bewegungsspielraums oder gar der qualitativen und quantitativen Bestimmung des Outputs sind jedoch stark eingeengt. Nach Kern/ Schumann zeigen sich bei den Apparatebedienern größere Freiheitsgrade. Obschon bei ihnen im Verhältnis zu den Produktionszyklen relativ geringe Arbeitszyklen vorliegen, können recht weitläufige Dispositionsmöglichkeiten, zumindest in zeitlicher Hinsicht, durch langwieriges Chargieren und Entleeren erarbeitet werden.

Die Möglichkeiten der Einflußnahme auf Arbeitsablauf, Arbeitsgeschwindigkeit und Arbeitstechniken nehmen in dem Ausmaß zu, in dem die menschliche Arbeitskraft durch Maschinen substituiert wird. So erlaubt die vollmechanisierte, kontrollierende

1) Kern, H., Schumann, M. unterscheiden insgesamt 15 Typen industrieller Arbeit und fassen diese in 6 Haupttypen zusammen. Zu diesen Typen industrieller Arbeit vgl. die tabellarische Übersicht in: Dähne, E., Priester, K.: Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Kampf. IMSF Nr. 20, Frankfurt 1978, S. 8.

Steuertätigkeit von der Steuerkanzlei aus die Einsicht in Arbeitsgegenstand, Arbeitsmittel und Arbeitsverlauf und demzufolge entsprechend hohe Einflußmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeit. Insbesondere erlaubt der breite Variationsspielraum den Einfluß auf die Arbeitstechniken. Die Festlegung des Arbeitsweges und die Bestimmung des zu bearbeitenden Materials unterliegt der Entscheidungsfreiheit des Steuermanns. Möglichkeiten zur Bildung eines Zeitpuffers, die bereits bei einfacher Handarbeit festgestellt werden konnten, stellen eine weitere Komponente der Arbeitsautonomie des Steuermanns dar. Da er Toleranzgrenzen beim Arbeitseinsatz und bei der Arbeitsgeschwindigkeit besitzt, vermag er unter Aufrechterhaltung der Produktionsqualität (sowohl für sich (als auch für die Arbeiter im Produktionsprozeß) zeitliche Freiräume zu erarbeiten. Es muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß diese Steuertätigkeiten in der mechanisierten Produktion durch fortschreitende Automation sehr stark gefährdet sind und damit auch diese tendenziell guten Einflußmöglichkeiten entfallen.

Die gleichfalls kontrollierende Tätigkeit des Maschinenführers (Kontroll-Regulierungs-, Umstell- und Schaltoperationen in der Produktionssituation) wird durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen eingeschränkt. Vorgegebene Qualitätsstandards in Form schriftlicher Anweisungen (Arbeitspläne, Kontroll-Listen) engen den bereits räumlich streng an den Arbeitsplatz gebundenen Dispositionsspielraum weiter ein. Erst bei reparaturbedingten Stillstandszeiten der Anlage ergeben sich größere Freiheitsgrade in bezug auf sofortige oder erst spätere Einschaltung der Anlage. Dieser Ermessensspielraum wird durch Handlungsalternativen bei der Vorgehensweise der Fehlersuche ermöglicht.

Bei Arbeiten vom Typ der Anlagenführung, die sich gegenüber der Maschinenführerarbeit durch intensive Mechanisierung aus-

zeichnen, entfällt dieser zuvor genannte zeitliche Dispositionsspielraum. Sobald Produktionsstörungen eintreten, müssen auf schnellstmöglichem Wege Maßnahmen zur Behebung dieser Störung zwecks Vermeidung von Schäden an den technisch komplizierten Großanlagen eingeleitet werden. Während hierzu zumeist Instandhaltungshandwerker eingesetzt werden, muß der Anlagenführer bei gedrosseltem Produktionsablauf zugleich vorkehrende Maßnahmen zur Vermeidung weiterer Störungen einleiten. Dieser somit zeitlich stark eingeschränkte Dispositionsspielraum wird demgegenüber in räumlicher Hinsicht wieder möglich. Bezüglich der räumlichen Bewegungsfreiheit besteht, resultierend aus der Weitläufigkeit der Produktionsapparatur, ein relativ autonomer Gestaltungsspielraum.

Mit fortschreitendem Automationsgrad weist nach Kern/ Schumann analog den ermittelten hohen qualifikatorischen Anforderungen auch die Arbeitsautonomie (Ausnahme: Automatenkontrolltätigkeit) eine steigende Tendenz auf, die allerdings durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen zukünftig wieder abgebaut werden könnte. Die infolge des Zwanges zur schnellstmöglichen Behebung von Produktionsstörungen an Großanlagen zunehmende Bedeutung erhaltenden Instandhaltungsarbeiter erhalten gegenüber dem Bereich der repetitiven Produktionsarbeit größere Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeit. Dieser Gestaltungsspielraum ergibt sich aus dem Erfordernis der Arbeit selbst; die Möglichkeit der freien Disponierung ist geradezu der Garant für den Erfolg der Arbeit. Sowohl bei der jeweiligen Fehlersuche als auch bei der Störungsbehebung ist der Instandhaltungsarbeiter frei von hierarchisch eingeengten Befehls- und Kontrollmechanismen. Kern/ Schumann weisen jedoch darauf hin, daß zugleich ein konzentrierter Angriff auf diese Dispositionsmöglichkeiten ansatzweise zu erkennen ist ¹⁾. Die

1) Vgl. hierzu Kern, H., Schumann, M.: Technischer Wandel und Arbeiterbewußtsein. In: Hörning, K.H. (Hrsg.) Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen. Texte zur politischen Theorie und Praxis. Frankfurt 1971, S. 201 ff. sowie Kern/ Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, a.a.O., S. 137 u. S. 194 ff.

Bindung an die funktionale Gliederung des Betriebes wird zunehmend durch eine stärkere Einflußnahme des Managements auf den Zeitpunkt von Produktionsstillständen erfahren. Durch die Ermittlung von optimalen Automationsstandzeiten wird dem Arbeiter die Entscheidung über notwendige Stillstandszeiten der Anlage abgerungen und damit die Arbeitsautonomie eingeschränkt. Obwohl dem Meßwartenarbeiter große Dispositionsmöglichkeiten zugestanden werden, prognostizieren Kern/ Schumann diese eher skeptisch. Die unbestrittene Möglichkeit zur freien räumlichen Bewegung sowie die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeit bei den Kontrollarbeiten wird durch vorgegebene Produktionsnormen des Managements zusehends kompensiert.

Obwohl auch die industriesoziologische Studie von Mickler u.a. dem Automationsprozeß keine generell autonomisierenden Fähigkeiten zugesteht und den individuell verfügbaren Handlungsspielraum gleichfalls durch arbeitsorganisatorische Regelungen eingeengt sieht, wird der gegenwärtigen technisch-organisatorischen Entwicklung positive Möglichkeiten unterstellt und demzufolge die These vertreten, daß bei höherem Automationsgrad der Dispositionsspielraum relativ größer sei als bei geringem Mechanisierungsgrad der technischen Anlage. Diese These wird von ihnen am Beispiel der Wartenfahrer und Anlagenkontrolleure in Raffinerien, Kraftwerken, Zementwerken auf ihren Gehalt hin überprüft. Die Chancen zur Kontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen werden tendenziell als günstig angesehen, da Anlagenkontrolleure und Instandsetzer relativ freie Bewegungsmöglichkeiten besitzen und sowohl den Zeitpunkt des Arbeitseinsatzes als auch die Arbeitsgeschwindigkeit weitgehend beeinflussen können.

Dagegen erscheint die zweite Hauptkomponente der kollektiven Dispositionsanalyse, die Dispositionschancen der Arbeiter zur selbständigen Planung und Steuerung des Produktionsprozesses,

weitaus uneinheitlicher. Trotz ihrer Befürchtung, daß bei weiterer Perfektionierung bisheriger teilautomatisierter Anlagen (z.B. an der chemischen Anlage durch Einsatz des Prozeßrechners) eine Dequalifizierung strategisch wichtiger Arbeitsplätze (Wartenfahrer und Meister) und damit eine Einschränkung kollektiver Dispositionsmöglichkeiten eintreten könne, billigen sie unter Vorbehalt der vorgenannten Entwicklung den Arbeitern in den Raffinerien bezüglich der selbständigen Planung und Steuerung des Produktionsprozesses gute Chancen zu. Diese Autonomie wird in den Raffinerien durch systematisches 'job rotation' zwischen Wartenfahrern und Anlagenkontrolleuren erzielt. Bei unübersichtlichen Prozeßsituationen werden kollektive Arbeitspläne erstellt und die Arbeiten auf die einzelnen Arbeiter delegiert. Aufgrund der restriktiven Arbeitssituation in Kraftwerken, Zementwerken sowie an der chemischen Anlage werden den Arbeitern in diesen Bereichen weniger günstige Dispositionschancen eingeräumt. In Kraftwerken werden diese Chancen durch Intervention der Betriebshierarchie in den Anfahrvorgang beschränkt. Darüber hinaus ist die Kompetenz der Anlagenkontrolleure gegenüber den Wartenführern durch die Ausrüstung mit Fernstellwerken, die jetzt die meisten Arbeitsvorgänge ohne vorherige Beratung ausführen können, begrenzt. Durch rigide Arbeitsteilung werden in Zementwerken und an der chemischen Anlage insbesondere bei der Arbeitsplanung die Prozeßinterventionsmöglichkeiten der Anlagenkontrolleure reduziert. Lediglich die Warte erfährt dort eine relative Kompetenzerweiterung. Diese relative Autonomie der Wartenfahrer und Meister zeigt sich in ihrer Begrenzung an der chemischen Anlage durch Einsatz des Prozeßrechners insofern, als sie bei auftretenden Prozeßstörungen auf Ingenieure und Spezialisten, die allein die vielseitigen technischen Kenntnisse zur Wartung des Rechnersystems besitzen, angewiesen sind.

In ihrer Hauptstudie 'Produktion und Qualifikation' (Teil II) kommen Mickler/ Mohr/ Kadritzke in bezug auf die Dispositionschancen der Instandhaltungsarbeiter im mechanischen Bereich zu einer eher indirekten Beurteilung ¹⁾.

Bei den nach Einzelfunktionen differenzierten Instandhaltungsarbeiten erweisen sich die 'sozialen Funktionen' als förderlich für die Wahrnehmung von Dispositionschancen. Während die ständig Präsenz erfordernden Funktionen (arbeitsvorbereitende Funktionen, Kontroll- und Wartungsfunktionen, Instandsetzungsfunktionen) keine dispositiven Möglichkeiten eröffnen, liegen infolge der bei Prozeßstörungen notwendig werdenden engen Kooperation der Instandhalter mit den Produktionsarbeitern hohe räumliche und zugleich kollektive Dispositionschancen vor. Für den Verrichtungsschlosser in der mechanischen Instandhaltung wird diese 'soziale Funktion' ausschließlich bei Produktionsstörungen evident. Entsprechend dem jeweiligen Schadensanfall hat er sich zunächst zum Zwecke des Informationsaustauschs mit dem Straßenführer in der Produktionsabteilung in Verbindung zu setzen. Auch beim Hydraulikschlosser, der zwecks Störungsaufklärung mit dem Maschinenbediener und Einrichter zusammen zu arbeiten hat, kann über die mit dieser Arbeit verbundene soziale Kontaktaufnahme auf hohe räumliche und kollektive Dispositionschancen geschlossen werden. Die Elektriker in der Elektroinstandhaltung sind dagegen nicht nur für den Störfall auf die Zusammenarbeit mit dem Produktionspersonal angewiesen sondern darüber hinaus zur Kooperation mit Vorrichtungs-, Maschinen- und Hydraulikschlossern infolge der hohen Integration von mechanischen Aggregaten mit elektrischen Schalt- und Steuersystemen geradezu verpflichtet. Räumliche und kollektive Dispositionschancen dürfen demzufolge auch hier angenommen werden.

1) Vgl. Mickler, O., Mohr, W., Kadritzke, U.: Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion und deren Ursachen (Teil I und Teil II). Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung. 2. Auf., Göttingen 1977.

Durch die Bindung des Arbeitsvollzugs an die Leistungsanforderungen der technischen Anlage wird zugleich die Dispositionsmöglichkeit des Arbeiters vorgegeben. Er kann sowohl in individueller, kollektiver, zeitlicher und räumlicher Hinsicht nur insoweit disponieren, als dieses durch die Konzeption der technischen Anlage vorprogrammiert ist. Größere arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten sind damit nicht gegeben.

Die Organisation der Arbeit, die heute insbesondere in Großunternehmen in technisch-organisatorischer Hinsicht dem Stand mechanisierter und automatisierter Produktion entspricht muß nicht nur im Interesse der Effizienz sondern auch aufgrund des gehobenen Anspruchsniveaus der Arbeitenden an die eigene Arbeitssituation, zukünftig partizipative Elemente stärker berücksichtigen. Mitbestimmende oder partizipative Elemente wirken sich nicht nur auf die Arbeitszufriedenheit der einzelnen Mitglieder im Produktionsprozeß sondern auch auf den angestrebten Arbeitserfolg positiv aus. In diesem Sinne kann es bei der Organisation der Arbeit nicht nur darum gehen, rein technische Verfahrensregeln festzulegen, die die Art und Weise der Ausführbarkeit der Arbeit betreffen sondern es müssen darüber hinaus normative Regelungen -die innerhalb des Entscheidungsbereiches der Arbeitenden selbst liegen- in den organisatorischen Verfahrensablauf einbezogen werden. Dabei ist die Frage, ob die Teilnahme der Beteiligten an den jeweils im Produktionsablauf relevanten Entscheidungen individuell oder als Gruppe erfolgt lediglich von sekundärer Bedeutung. Je größer allerdings der autonome Spielraum für Entscheidungen ist, um so intensivere Kooperation, d.h. kollektive Vorbereitung der Entscheidungen, ist erforderlich.

6. Arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten

Obwohl im Verlauf der technisch-organisatorischen Entwicklung für einzelne (wenige) Arbeitnehmer 'Freiräume' entstehen, die sowohl die betriebliche Stellung als auch die Gestaltungsmöglichkeiten insbesondere der eigenen Arbeitssituation positiv beeinflussen, bestätigt sich in diesem Entwicklungsprozeß primär für Arbeiter mit repetitiven Tätigkeiten ein gegenläufiger Trend, der über eine steigende Arbeitsintensität und Restriktivität vermittelt sowohl zur Senkung der fachlichen Anforderungen als auch zum Ausschluß selbstbestimmender und partizipatorischer Elemente (Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume bei der Arbeit) führt.

Der seit einigen Jahren konstatierbare Trend zu eher ganzheitlicheren, auf die Requalifizierung der Arbeit gerichteten Fertigungsmethoden und 'neuen' ¹⁾ arbeitsorganisatorischen Verfahren erklärt sich einerseits aus der Reaktion der Unternehmer auf die kostentreibenden Auswirkungen der nach tayloristischen Prinzipien stark strukturierten Arbeit und andererseits aus der Reaktion der Industriearbeiterschaft gegenüber den Bedingungen ihrer Arbeit -kennzeichnend ist hierfür u.a. die Streikbewegung Anfang der siebziger Jahre-, wobei letztere das Verhalten der Unternehmer zur Initiierung der vorgenannten Maßnahmen wesentlich determinieren. Obwohl die Unternehmer auf die unmittelbar kostenrelevanten Reaktionen der Arbeiter (u.a. Leistungsverweigerung, hohe Fluktuationsraten, Absentismus) mit Alternativen zu den tayloristischen Prinzipien der Arbeitsgestaltung und einer flexibleren betrieblichen Organisation reagieren -dieser Veränderungsprozeß findet heute unter der Bezeichnung 'Arbeitsstrukturierung' statt-, behalten sie die

1) Es handelt sich hierbei eigentlich nicht um völlig neue arbeitsorganisatorische Modelle. Die Verfahren 'Aufgabenwechsel' und 'Aufgabenerweiterung' sind bereits seit Ende der zwanziger Jahre bekannt. Lewin und Zeigarnik artikulierten ihre Kritik an der extremen Arbeitsteilung und legten psychologische Forschungen zum Problem der unvollendeten Handlungen vor.

Produktionstechnik und die arbeitsorganisatorische Zergliederung der Arbeitsabläufe weitgehend unverändert bei ¹⁾.

Die von seiten der Unternehmen eingeleiteten Maßnahmen wie u.a. Job rotation und Job enlargement suggerieren infolge der nunmehr gegebenen Möglichkeit auch andere Arbeitsplätze bzw. Arbeiten als die bislang angestammten aufsuchen zu können -damit ist die Möglichkeit der Kompensation stärker belastender Tätigkeiten durch weniger belastende gegeben- erneut eine generelle und quasi automatische Aufhebung der negativen Auswirkungen extremer Arbeitsteilung. Obwohl mit diesen Veränderungen insofern ein positiver Effekt für den einzelnen Arbeiter einhergehen kann, als dieser bisherige einseitige Arbeitsbelastungen durch die gegebene Möglichkeit des Wechsels des Arbeitsplatzes ausgleichen kann -er insofern die Möglichkeit erhält, auf unmittelbar belastungsrelevante Arbeitsbedingungen Einfluß zu nehmen-, wird die Gesamtbelastung der Arbeitenden insgesamt (als Gruppe) keineswegs gemindert sondern lediglich auf andere Mitarbeiter umverteilt. Auch die praktizierten Formen der Mitbestimmung über Arbeitsablauf und Arbeitseinsatz, die unter dem Begriff der 'teilautonomen Gruppen' gefaßt werden, ermöglichen keineswegs eine Aufhebung der Fremdbestimmung der Arbeitssituation, da der Arbeitsgruppe lediglich Entscheidungen zufallen, die außerhalb der zentralen Normen der betrieblichen Arbeitsteilung liegen. Trotz dieser Einschränkungen können die bereits bekannten arbeitsorganisatorischen Modelle dann einen positiven Beitrag zur Aufhebung (zumindest) inhumaner Arbeitsbedingungen leisten, wenn sie über eine qualitative Anreicherung von Arbeitsaufgaben eine Erweiterung der fachlichen Anforderungen -dieses gilt insbesondere für das Konzept des 'Job enrichment' und der teilautonomen Arbeitsgruppen'- ermöglichen und die Ausstattung

1) Hierzu Schumann, M.: Arbeitsbedingungen in der BRD -Bestandsaufnahme, Analyse und Entwicklungstrends im Produktionsbereich. In: Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Arbeit- und betriebskundliche Reihe (32). Köln 1975, S. 21.

mit Entscheidungsspielräumen bei der Arbeit garantieren.

Insofern wird die Analyse der im folgenden aufgeführten arbeitsorganisatorischen Gestaltungsmöglichkeiten zwecks Beantwortung der Frage, ob und inwieweit die mit diesen Konzeptionen implizierte Chance der Arbeitenden zur Einflußnahme auf die Arbeitssituation realiter vorhanden ist, keine eindeutige auch für die zukünftige Praxis geltende Aussage für dieses oder jenes arbeitsorganisatorische Modell machen können. Beabsichtigt ist 'lediglich' eine im Lebensinteresse der Arbeitenden (und dieses Interesse ist nicht zuletzt das Interesse nach humaneren Arbeitsbedingungen) liegende kritische Analyse der in praxi vorfindbaren und durch Praxiserfahrungen (SOFI-Bericht) ergänzten neueren arbeitsorganisatorischen Modelle.

6.1. Methoden zur Arbeitsstrukturierung

Nach Gerlach (1977) wurden für die konzipierte Arbeitsorganisation zunächst vier Bezugsgrößen -Handlungsgesetze des Menschen, seine Individualität, seine Identität und seine soziale Orientierung- herausgestellt und jeder bestimmte Gestaltungsprinzipien zugeordnet ¹⁾. Mit Hilfe dieser Gestaltungsprinzipien sollte auf seiten der Arbeitenden über den Abbau kurzzyklischer repetitiver Tätigkeiten und die Aufhebung der taktgebundenen Arbeit durch Arbeitserweiterung (enlargement) und Arbeitsbereicherung (enrichment) die Belastungsreduzierung und die Aufhebung des Zwangscharakters der Arbeit realisiert werden.

1) So wurde das 'Aufgabenprinzip' -es forderte die Übertragung von Aufgaben statt einzelner Tätigkeiten- aus den Handlungsgesetzen des Menschen, das 'Dynamisierungsprinzip' -es verlangte eine Aufgabenverteilung, die sich den veränderten Tätigkeiten anpaßt- aus der Individualität, das 'Teilnahme- oder Partizipationsprinzip' -es zielte auf die Schaffung von Kommunikationschancen, das Finden von Arbeitsrollen und auf die Integration in das betriebliche Geschehen- aus der sozialen Orientierung des Menschen abgeleitet. Zudem forderte das 'Qualifizierungsprinzip' eine arbeitsgerechte Aufgabenstellungen und Höherqualifizierung im Arbeitsvollzug und das 'Leitprinzip der Arbeitsorganisation' die Schaffung von Handlungs-, Dispositions- und Entscheidungsraum. (Vgl. Gerlach, G.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neue Arbeitsstrukturen in der Produktion. In: GMH, 1977. S.385.).

Die innerhalb der Humanisierungsdiskussion artikulierten Konzepte zur Gestaltung der Arbeit sehen verschiedene Gestaltungsalternativen vor, die an den Arbeitsinhalt bedürfnisrelevante Anforderungen stellen und unter dem Begriff des Handlungsspielraums zusammengefaßt werden können. Der theoretische Ansatz von Hackmann und Oldham (speziell zum Job enrichment) berücksichtigt fünf Aufgabendimensionen¹⁾. In den theoretischen Ansätzen der neueren Literatur ist als weitestgehender Ansatz zur Bestimmung von Dimensionen des Arbeitsinhalts der von Ulich, Groskurth und Bruggemann zu nennen²⁾. Sie unterscheiden zwei objektive Dimensionen des Handlungsspielraums, wobei beide Dimensionen als unabhängig voneinander und beliebig kombinierbar verstanden werden. Analog der betriebswirtschaftlichen Trennung in ausführende und leitende Tätigkeiten (Fürstenberg) sprechen sie vom Tätigkeitsspielraum einerseits und vom Entscheidungs- und Kontrollspielraum andererseits. Im Wesentlichen lassen sich zur Erweiterung des Handlungsspielraums vier, hinsichtlich der Zielsetzung unterschiedliche³⁾, arbeitsorganisatorische Maßnahmen bestimmen⁴⁾:

- Arbeitswechsel (periodischer Wechsel der Arbeitsplätze)
- Aufgabenvergrößerung bzw. -erweiterung (Vergrößerung des Umfangs der Arbeit durch Übertragung einer größeren Zahl gleichartiger oder ähnlicher Arbeitselemente an einen Arbeiter)
- Aufgabenbereicherung (Übertragung einer Mehrzahl verschiedenartiger Elemente an einen Arbeiter)
- Autonome Arbeitsgruppen (Übertragung von Planungs, Regulations- und Kontrollfunktionen an die Arbeiter)

-
- 1) Es sind dies: -die Aufgabenvielfalt (Skill Variety); -der Ganzheitscharakter der Aufgabe (Task Identity); -der Bedeutungsgehalt der Aufgabe (Task Significance); -die Autonomie des Handelns (Autonomy); -die Rückkoppelung (Feed back). (Vgl. Hackmann, J.R. u.a.: A new strategy for job enrichment. In: California Management Review 1975, No. 4.)
 - 2) Das Konzept des erweiterten menschlichen Handlungsspielraums impliziert neben der Verbesserung der gegebenen Arbeitssituation auch die Berücksichtigung außerberuflicher Handlungsspielräume (Vgl. Ulich, E. u.a.: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Frankfurt 1973)
 - 3) Job rotation und job enlargement entsprechen der Erweiterung des Tätigkeitsspielraums; job enrichment sowie autonome Arbeitsgruppen dem Entscheidungs- und Kontrollspielraum.
 - 4) Die aufgeführten Maßnahmen finden sich bei Ulich, E. u.a.: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Frankfurt/M. 1973, S. 64 ff.

Diese Methoden werden innerhalb der arbeitswissenschaftlichen Diskussion als Möglichkeit angesehen, repetitive Teilarbeiten abzubauen, Belastungen zu verringern und entqualifizierenden Tendenzen entgegenzuwirken.

6.1.1. Job Rotation zur Erweiterung des Tätigkeitsspielraums

Als Modell zur Erweiterung des Tätigkeitsspielraums wird vor allem im Bereich hochstandardisierter Serienfertigung, Fließbandarbeit und repetitiver Teilarbeit an Einzelmaschinen das Prinzip des systematischen Arbeitsplatzwechsels angewandt. Beabsichtigt ist eine Erhöhung der Aufgabenvielfalt durch Übertragung mehrerer ständig wechselnder Stellenaufgaben. In dem dem einzelnen mehrere Stellenaufgaben übertragen werden, wird die Aufgabenspanne erweitert bzw. wird reziprok, dieselbe Arbeitsstelle von wechselnden Aufgabenträgern ausgefüllt. Ob durch eine bloße Erweiterung der Aufgabenvielfalt zugleich ein Gefühl sinnvoller Arbeitstätigkeit vermittelt wird, ist zu bezweifeln. Die leistungsmotivierte Arbeitszufriedenheit, die nur durch Befriedigung der Selbstverwirklichungsbedürfnisse zu realisieren ist, setzt Gestaltungsmöglichkeiten des Individuums in seiner Arbeitstätigkeit und seinen Arbeitsbedingungen voraus. Altmann/ Böhle (1976) erkennen in den Strukturen dieser neuen Arbeitsform das Prinzip der 'qualifizierten Angelerntentätigkeit' wieder. Sie weisen für humanisierte Betriebe nach, daß auf der Ebene der Anpassung von Arbeitskräften an neue Arbeitsformen diese denen traditioneller betriebspezifischer Qualifikation entsprechen ¹⁾. Obwohl betriebspezifische Qualifizierungsprozesse ²⁾ eine zeitweilige Verbesserung

1) Vgl. Altmann, N., Böhle, F.: Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit. In: Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I. Frankfurt 1976, S. 156.

2) Hierunter versteht man innerbetriebliche, nur auf die Erfordernisse des Arbeitsprozesses bezogene, durch die Institution der Berufsausbildung nicht abgedeckte Qualifizierungsformen, mit dem Ziel qualifizierte Angelernte prozeß-, produkt- und anlagenbezogen auszubilden.

der Arbeitssituation durch verbesserte Aufstiegschancen und höheres Einkommen bewirken und sich durch eine starke Verknüpfung der Qualifizierung mit der unmittelbaren produktiven Tätigkeit auszeichnen, schränkt eine restriktive Qualifizierungspraxis ¹⁾ diese positiven Effekte letztlich ein und führt über einen Mangel an grundlagenbezogener Qualifizierung und mangelnde Gesamtübersicht in den Produktionsprozeß sowie mangelnde Einsicht in planerische und organisatorische Zusammenhänge zu subjektiven Antinomien ²⁾. Durch die Beschränkung der Qualifizierung auf die jeweilige Arbeitstätigkeit und durch die Beibehaltung des Prinzips des 'Einzelarbeitsplatzes' wird zudem die kognitive Leistungsfähigkeit nicht angesprochen. Nach Altmann/ Böhle (1976) ähnelt die Arbeitssituation des Arbeiters unter den Bedingungen des Arbeitsplatzwechsels derjenigen des 'Springers' im Produktionsbereich. Wie der bei Ausfall einer Arbeitskraft an den jeweiligen Arbeitsplatz eingesetzte 'Springer' erfährt auch der von dieser organisatorischen Veränderung betroffene Arbeiter eine gewisse Erweiterung des Arbeitsinhalts und eine Variation der Arbeitsanforderungen. Trotz einer größeren Varietät der Aufgabenvollzüge bleibt jedoch der Entscheidungs- und Kontrollspielraum eingeschränkt und der Ganzheitscharakter der Arbeitsaufgabe unberücksichtigt. Die Konzeption des Job rotation ermöglicht insoweit eine Erweiterung der fachlichen Anforderungen, als nunmehr -wenn auch in begrenztem Umfang- neue Anforderungen an die Person des Arbeiters gestellt werden. Der ständige Wechsel

- 1) "Die Strategie der Minimisierung des Aufwands für die Qualifizierung erweist sich ... als Strategie, eine möglichst hohe Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb zu erreichen bei Minimisierung der Abhängigkeit des Betriebes von den im Betrieb beschäftigten Arbeitskräften und prinzipieller Erhaltung ihrer Ersetzbarkeit" (hierzu Altmann, N., Böhle, F.: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt 1972, S. 209.)
- 2) Es entstehen insofern Antinomien, als die durch veränderte Arbeitsformen zugesagten Verbesserungen in Form dispositiver, planender, individueller und kollektiver Handlungsspielräume mit den realen Bedingungen ihrer Arbeitssituation nicht übereinstimmen. (hierzu Altmann, N., Böhle, F.: Betriebsspezifische Qualifizierung ... a.a.O., S.192).

zwischen den Arbeitsplätzen fördert zudem die personelle Flexibilität.

Eine Höherqualifizierung durch Arbeitsplatzwechsel findet ihre Begrenzung am Interesse der Betriebsleitung nach jederzeitiger Ersetzbarkeit der Arbeitskraft. Die Tendenz zur ungelernten und bestenfalls angelernten Arbeitskraft scheint primär lediglich dem Interesse des Betriebes nach Mobilität entgegenzukommen ¹⁾. Über den lediglich bedarfsorientierten Einsatz der Arbeitskraft verringern sich für die Arbeiter auf der untersten Ebene die Möglichkeiten zum Erwerb umfassenderer Kenntnisse. Verbleiben dem Betrieb nach praktizierten technisch-organisatorischen Veränderungen noch qualifizierte Arbeitskräfte, so können auch diese entsprechend dem betrieblichen Bedarf (bei Veränderung der Auftragslage oder zeitweiligem Arbeitskräftemangel) aufgrund ihrer früheren Qualifikation (ehemalige Facharbeitertätigkeiten werden auf das Niveau von Angelerntentätigkeiten reduziert) flexibel eingesetzt werden. Der betriebliche Spielraum wird damit außerordentlich hoch ²⁾, der Spielraum auf der Ebene des Subjekts dagegen eingeengt. Die dequalifizierenden Tendenzen erlauben lediglich vordergründig positive individuelle Möglichkeiten. Damit werden die Qualifikationsanforderungen der Arbeitenden durch den Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen nicht tangiert ³⁾.

-
- 1) Damit rückt die im historischen Rückblick dieser Arbeit bereits angeführte Herrschaftskomponente erneut in den Vordergrund und wirft die Frage auf, ob der sich unter kapitalistischen Verwertungsbedingungen vollziehende technisch-organisatorische Fortschritt nicht zur Herrschaftssicherung einer Minorität statt zur Sicherung von Ansprüchen der Majorität beiträgt.
 - 2) Für den Betrieb ergeben sich positive Auswirkungen durch die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung qualifizierter Arbeitskräfte bei technisch-organisatorischen Veränderungen sowie die Möglichkeit einer stärkeren betrieblichen Bindung bei abnehmender Qualifikation.
 - 3) Die lediglich betriebs- und tätigkeitsspezifische, nicht formale Qualifizierung der Arbeitskräfte verhindert, daß die Produktions- und Prozeßabläufe und die technischen Wirkungszusammenhänge erkannt und verstanden werden. Möglichkeiten zum abstrakten Nachvollzug der Wirkungsweise der technologischen Abläufe bestehen nicht. (vgl. Altmann, N., Böhle, F.: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, a.a.O., S.218f).

Ein Arbeitsplatzwechsel kann nur bei relativer Gleichrangigkeit der Arbeitsplätze realisiert werden. Da der Leistungswille des Arbeiters neben menschengerechten Arbeitsbedingungen auch von der Form und Höhe des Entgelts abhängig ist, werden unterschiedliche Entlohnungsformen an den einzelnen Arbeitsplätzen und unterschiedlich interessante Tätigkeiten der Realisierung dieser Arbeitsform entgegenstehen. Auf die mangelnde Bereitschaft der Arbeiter, die Arbeitsplätze -selbst bei Gruppenarbeit- freiwillig zu wechseln, verweist Gerlach (1977) in seinem Bericht über neue Arbeitsstrukturen in der Produktion ¹⁾. Als Grund wurde der hohe Leistungsdruck durch Stückzahlforderungen seitens der Betriebsleitung angegeben, der die Beschäftigten veranlaßte, am angestammten Arbeitsplatz mit dem höchsten Übungsgrad zu verbleiben. Job rotation wird sich daher erst dann verwirklichen lassen, wenn bei Einführung dieses Modells zugleich der Akkordlohn durch einen angemessenen Leistungslohn und/ oder Gruppenlohn ersetzt wird ²⁾. Mit Hilfe des Leistungslohnes (Akkordlohn, Prämienlohn, Leistungszulage) wird von seiten der Arbeitgeber versucht, physisch belastende Arbeit -die häufig zugleich mit niedriger Lohneinstufung zusammenfällt- attraktiver zu gestalten ³⁾. Für den zu überhöhten Arbeitsleistung angeregten Arbeiter bleiben jedoch physische und psychische Belastungen häufig nicht nur erhalten sondern werden darüber hinaus auch für bislang weniger belastende Arbeiten neu gefördert, da der Leistungslohn (insbesondere der Akkordlohn) selbst einen bestimmten Leistungsdruck produziert.

- 1) Er bezieht sich dabei auf die seit Mitte 1974 mit Hilfe des BMFT-Programms (Humanisierung der Arbeit) zwecks Erprobung von Gruppenmontagesystemen in Fertigungsstätten des Bosch-Konzerns durchgeführte Entwicklung und Einführung verbesserter Arbeitsstrukturen (Vgl. Gerlach, G.: a.a.O., S. 387).
- 2) Vgl. Gülden, K.: Neue Formen der Arbeitsorganisation, in: Frankfurter Hefte 11/73, S. 793.
- 3) Die stärkere Berücksichtigung des Belastungsaspekts gegenüber dem Qualifikationsaspekt zeigt sich in den traditionellen Ansätzen der Arbeitswissenschaft. So werden bei der Euler-Stevens-Methode (eine Sonderform des Stufen-wertzahl-Verfahrens) zur Grundlohnfestsetzung am Arbeitsplatz lediglich drei Qualifikationskategorien (Fachkenntnisse, berufliche Geschicklichkeit, Nachdenken) und dreizehn Belastungskategorien berücksichtigt.

Altmann/ Böhle (1972) verweisen darauf, daß bei Gruppenakkord zudem eine die sozialen Beziehungen einengende Komponente hinzutritt. Vermindert sich die Leistungsfähigkeit einer einzelnen Arbeitskraft, so wird dieses für die mitarbeitenden Kollegen zunächst als Behinderung erfahren; um einer leistungs-senkenden und damit auch lohnsenkenden Tendenz vorzubeugen, wird der leistungsschwächere Arbeiter anschließend aus dem kollektiven Arbeitsprozeß verdrängt ¹⁾.

6.1.2. Job enlargement zur Erweiterung des Tätigkeitsspiel- raums

Analog zum 'job rotation' intendiert das Konzept des 'job en-largement' bzw. 'horizontal job loading' ²⁾ eine Erweiterung der Aufgabenspanne des einzelnen Arbeiters mit dem Ziel, die aus der zeitgebundenen Arbeit resultierenden Belastungsmomente abzubauen ³⁾. Gleichzeitig soll mit Hilfe dieses Konzepts eine arbeitsinhaltliche und qualifikatorische Bestimmung der Ar-beit vorgenommen werden. Diese Zielsetzung hat insofern lohn-politische Bedeutung, als über eine Erweiterung des Arbeits-inhalts -im Sinne einer partizipatorischen Politik- eine Hö-hergruppierung der untersten Lohngruppen angestrebt werden kann. In dem Bericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen wird auf die Änderung der Lohneingruppierung bei Maßnahmen der Arbeitserweiterung verwiesen ⁴⁾. Eine Aufgaben-erweiterung durch Übertragung der Bereiche Materialbeschaffung, Werkzeugwechsel, Umrüstarbeiten etc. führte hiernach zur Lohn-anhebung bis zu einer Lohngruppe.

1) Vgl. Altmann, N., Böhle, F.: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, a.a.O., S. 128.

2) In der amerikanischen Literatur spricht man bezüglich der Ausweitung der Aufgabenvielfalt vom 'Horizontal Loading'.

3) Das Konzept des 'job enlargement' ist durch eine quantita-tive (nicht qualitative) Aufgabenerweiterung gekennzeichnet. Entgegen dem Konzept des 'job rotation' werden hier gestal-terische Eingriffe in den Arbeitsablauf/Arbeitsplatz zur Ausweitung der Aufgabenvielfalt vorgenommen.

4) Vgl. SOFI-Göttingen. Der Lohnrahmentarifvertrag II in der betrieblichen Praxis. Göttingen 1977, S.166-190.

Der Forschungsbericht weist zwar auf eine geringe Aufmerksamkeit der Arbeiter bezüglich dieses arbeitsorganisatorischen Modells hin ¹⁾, betont jedoch zugleich, "... daß qualifikationsrelevante Maßnahmen der Aufgabenbereicherung häufig in der einen oder anderen Form von einer Intensivierung der Arbeit begleitet werden und zumeist eine höhere Arbeitsidentifikation von den Betroffenen fordern, ..." ²⁾. Das Gelingen dieses Konzepts ist damit zugleich von einer umfassenderen Ausbildung der Arbeiter abhängig, die nicht nur die Beherrschung weiterer Arbeitsvorgänge vermittelt sondern die eine infolge "... autoritärer Arbeitsvollzüge auferlegte Apathie ..." ³⁾ des Arbeitsverhaltens dieser Arbeiter durchbrechen hilft.

Bei den Arbeitern zeigte sich zwar keine Gleichgültigkeit gegenüber qualifizierten Arbeitsbedingungen (die mit dem Konzept des 'Job enlargement' induziert sind); jedoch zugleich ein nicht zu ignorierendes Einkommensmotiv, das -wie bereits zuvor beim Konzept des Job rotation aufgezeigt- die Realisierung aufgabenerweiternder Maßnahmen von der unmittelbaren Koppelung mit aufgabenentsprechenden Lohngarantien abhängig macht. Das in dem Forschungsbericht konstatierte geringe Interesse der Arbeiter an dieser Konzeption (job enlargement) deutet sowohl dessen immanente Schwierigkeiten (u.a. Probleme der täglichen Arbeitsverteilung) als auch die generelle Begrenztheit der sich aus den Humanisierungsstrategien zur Verbesserung der Arbeitssituation ergebenden Möglichkeiten an. Eine einheitliche positive Bewertung dieses Konzepts zur Erweiterung des Tätigkeitsspielraums kann daher nicht vorgenommen werden. Die Zusammenfassung von Teilarbeiten (strukturell gleichartige, stark zersplitterte Tätigkeiten) zu einem Auf-

-
- 1) Maßnahmen der Arbeitserweiterung wurden relativ selten, in lediglich drei von 35 untersuchten Betrieben mit 300 betroffenen Arbeitnehmern festgestellt. Ein Arbeitsplatzwechsel wurde demgegenüber in neun Fällen mit 430 betroffenen Arbeitern vollzogen (Vgl. SOFI-Forschungsbericht S. 178 f.)
 - 2) und 3) SOFI-Forschungsbericht: Der Lohnrahmentarifvertrag... S. 180.

gabenkomplex erfolgt mit dem Ziel arbeitsinhaltlicher Bereicherung -und geht damit über eine angestrebte Belastungsreduzierung hinaus-, der Schaffung von Bedingungen zum Erkennen prozessualer Zusammenhänge und der Förderung der Selbstständigkeit und Initiative der Arbeitenden. Dieses Konzept, bei dem vorgelagerte und nachgelagerte, bislang auf verschiedenen Arbeitsplätze entfallende Tätigkeiten in einen Arbeitsplatz reintegriert werden, ermöglicht dem einzelnen zumindest die Ausführung einer ganzheitlicheren Aufgabenpalette (in Abgrenzung zur repetitiven Teilarbeit). Ob damit zugleich stark belastende Arbeitssituationen gänzlich aufgehoben werden, kann weder eindeutig bestätigt noch dementiert werden ¹⁾. Die häufig einseitige Belastung und die monotonen Arbeitsaufgaben bei stark arbeitsteiligem Produktionsprozeßablauf lassen jedoch den Schluß zu, daß die optimale physische und psychische Belastung des Arbeiters und die Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe zumindest annäherungsweise durch die Übertragung eines als sinnvoll empfundenen Funktionskomplexes realisiert werden kann.

6.1.3. Job enrichment (arbeitsplatzbezogen) zur Erweiterung des Entscheidungs- und Kontrollspielraums

Das auf den einzelnen Arbeitsplatz ausgerichtete Konzept des 'Job enrichment' ²⁾ impliziert wie bereits zuvor beim 'Job enlargement' die Arbeitsanreicherung bzw. die Veränderung der Arbeitsinhalte. Gegenüber dem zuvor genannten Konzept entstehen hier jedoch insofern neue Anforderungen, als zu den bereits bestehenden Arbeitsaufgaben solche dispositiver Art (Koordina-

1) Die sarkastische Illustration durch F. Herzberg, "Das Konzept des job enlargement ist vergleichbar einem Tellerwäscher, der zugleich das Silberbesteck abwaschen darf" (One more time -how do you motivate employees? In: Harvard Business Review 1968, S. 59) kann daher nur andeutungsweise die Problematik benennen und keineswegs als endgültige oder gar objektive Beurteilung verstanden werden. Ulich weist z.B. auf eine positive Korrelation zwischen der Länge des Arbeitszyklus und der Arbeitszufriedenheit hin und bestimmt damit das Konzept des job enlargement als ein tendenziell Leistungsreserven des Individuums freisetzendes Instrumentarium. (Vgl. Ulich, E.: Arbeitswechsel u. Aufgabenerweiterung. In: REFA-Nachrichten 25/1972, S.270 f.)

2) Herzberg bestimmt 'Job enrichment' als ein ausschließlich auf den einzelnen Arbeitsplatz ausgerichtetes Konzept.

tions- und Entscheidungsaufgaben) hinzukommen. Der einzelne soll Funktionen im Sinne eines 'kybernetischen Systems' ¹⁾ übernehmen, d.h. er soll die Funktionen des Planens und Organisierens, des Ausführens und Kontrollierens in einer Person vereinigen. Damit wird entgegen dem Konzept des 'Job enlargement' (horizontal job loading) eine vertikale Integration (vertical job loading ²⁾) qualitativ heterogener Arbeitsfunktionen vorgenommen ³⁾.

Diese Form der Arbeitsorganisation gewinnt in Anbetracht der Technisierungstendenzen insofern aktuelle Bedeutung, als mit zunehmendem Mechanisierungsgrad routinemäßige Tätigkeiten zugunsten kontrollierender Aufgaben abgelöst werden und diese Veränderung auch in arbeitsorganisatorischer Hinsicht berücksichtigt werden muß. Die Ausweitung der Kontroll- und Überwachungsarbeiten ermöglicht a priori keine eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeit (die Ausbringungsmenge autonom festzusetzen, an der Erstellung des ganzheitlichen Produkts durchgängig beteiligt zu sein und das Ergebnis der Arbeit einer selbstverantwortlichen Qualitätskontrolle zu unterziehen); vielmehr zeitigt die Fertigungsorganisation infolge einer entsprechend dem Produktionsablauf dezidierten Anordnung der Maschinen und Arbeitsplätze eine sachliche und zeitliche Determination, der die Arbeiter in ihren Handlungen unterliegen. Damit ergeben sich Möglichkeiten der Selbstbestimmung des Produktionsablaufs und -aufbaus nicht zwangsläufig durch die technisch optimale Auslastung des Produktionsprozesses sondern er-

- 1) Unter einem kybernetischen System wird innerhalb der Wissenschaft von der Planung, Steuerung und Durchführung von Handlung (Handlungsträger kann sowohl der Mensch als auch die Maschine sein) ein dynamisches Gefüge miteinander in Beziehung stehender Teile, z.B. Mensch und Maschine, verstanden.
- 2) Die Ausweitung des Entscheidungs- und Kontrollspielraums (Vertical Loading), nicht die Ausweitung der Aufgabenvielfalt ist hier die konzeptionell notwendige Bedingung.
- 3) Die vertikale Zusammenlegung impliziert, das verschiedenartige Tätigkeiten (nicht wie bei der horizontalen Zusammenlegung verschiedenartige Stücke) in die Arbeitsausführung einbezogen werden.

weisen sich als abhängig von bereits bestehenden fertigungsorganisatorischen Regelungen, von taktgebundenen Arbeitsgängen und optimal vorbestimmten Operationsfolgen. Die Möglichkeiten der Aufgabenbereicherung sind damit von einer zeitlichen Komponente abhängig und differieren je nach dem Grad der Fertigungsorganisation (herkömmliche Fließfertigung, modifizierte Fließfertigung).

6.1.3.1. Herkömmliche Fließfertigung und zeitlicher Gestaltungsspielraum

Die Gestaltung der Arbeitstätigkeit unter zeitlichem Aspekt ¹⁾ erweist sich bei herkömmlicher Fließfertigung als nicht realisierbar ²⁾. Der mangelnde Einfluß der Arbeiter auf die Gestaltung der Arbeitsunterbrechung wird indirekt aus dem Göttinger Forschungsbericht (Lohnrahmentarifvertrag II) ersichtlich. Den Erholungsbedürfnissen der Beschäftigten wird hier nach nicht durch selbstbestimmte sondern durch betrieblich vereinbarte Pausenregelungen entsprochen. Die Häufigkeit der Pausen, ihre jeweilige Dauer und Lage im Arbeitstag wird exakt vorgeschrieben und damit dem Einflußbereich der Arbeiter selbst entzogen. Obwohl keine unmittelbaren Aufschlüsse über das Pausenverhalten der Arbeiter vorliegen -da eine direkte Befragung der Arbeiter nicht vorgenommen wurde-, sind in der Untersuchung differenzierte Erholungsbedürfnisse der Beschäftigten erkennbar geworden. So wurde tendenziell ein selbstgewählter Arbeitsrhythmus und eine Zusammenfassung der Pausenzeit zu größeren Pausenblocks entgegen eines von arbeitswissenschaftlicher Seite favorisierten Konzepts von Kurzpausen

-
- 1) Hierzu zählt die individuelle Gestaltung des Arbeitsrhythmus und die Gestaltung der Arbeitsunterbrechung. Auf die Gestaltung der täglichen Arbeitszeit wird erst zu einem späteren Zeitpunkt (Konzept der Arbeitsgruppen) eingegangen.
 - 2) Die Determination des Arbeitsablaufs innerhalb der herkömmlichen Fließfertigung besteht sowohl in struktureller als auch in zeitlicher Hinsicht. Sie resultiert aus den Anforderungen an eine ökonomische Arbeitsprozeßgestaltung (Minimierung der Durchlaufzeiten der Arbeitsobjekte einerseits, Maximierung der Nutzungszeit der Kapazitäten andererseits).

als bedürfnisadäquat beurteilt ¹⁾. Dieses Bedürfnis nach individueller Planung und Regelung der Pausenzeit erklärt sich aus den Möglichkeiten, die sich aus einer eigenverantwortlichen Strukturierung der Arbeit ergeben. Durch einen selbstgewählten Arbeitsrhythmus wird zum einen der arbeitsbezogene Dispositionsspielraum festgelegt und damit die individuelle Belastung am Arbeitsplatz beeinflussbar; zum anderen wird über arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse hinaus (die primär den Belastungsaspekt thematisieren) die sozialpsychologische Bedingung industrieller Arbeit, das Bedürfnis nach sozialem Kontakt und Kommunikation realisierbar.

6.1.3.2. Modifizierte Fließfertigung und zeitlicher Gestaltungs- spielraum

Während in optimal durchorganisierten Fließsystemen Möglichkeiten zur Arbeitsbereicherung infolge der zeitlichen Determination des Arbeitsablaufs nicht gegeben sind, besteht demgegenüber bei einer Modifizierung der Fließfertigung die Möglichkeit zum Einbau von job-enrichment-Maßnahmen. So können flexiblere Formen der Fließarbeit durch sogenannte Puffersysteme ²⁾, die die Abhängigkeit der menschlichen Arbeitskraft von den Zwangstakten der Maschine verringern, realisiert werden ³⁾. Die so forcierte Entkoppelung der menschlichen Arbeitskraft von der Maschine bewirkt für den Arbeiter über die Magazinierung an den Maschinen und Anlagen eine Auflockerung der Bedienungsfunktionen und infolge der Unterbrechung der Bearbeitungsstationen einen relativ großen zeitlichen Gestaltungs-

- 1) Vgl. Forschungsbericht des SOFI Göttingen: Der Lohnrahmentarifvertrag II ... S. 212 f.
- 2) Die Funktion des Fließbands wird auf die des Transports der Arbeitsobjekte reduziert und die Bearbeitungsobjekte selbst in ein (Puffer-)Lager geführt, von dem aus die Arbeitenden die zur Teilprodukt- bzw. Fertigprodukterstellung erforderlichen Materialien übernehmen.
- 3) Gerlach verweist darauf, daß durch 'Puffer' -vorausgesetzt sie nehmen einen ausreichenden Arbeitsinhalt auf- die üblicherweise eingesetzten Springer erübrigt werden (Vgl. Gerlach, G.: Veränderung der Arbeitsbedingungen ... a.a.O., S. 388).

spielraum. Die Entkoppelung von den Zwangstakten der Anlage ermöglicht dem einzelnen neben einer zeitlichen Strukturierung der eigenen Arbeit (Selbstbestimmung des Arbeitstaktes und Gestaltung der Erholungszeit) einen größeren Bewegungsspielraum, da er nunmehr die Arbeitsobjekte losgelöst von einer strengen Reihenfolge der weiteren Be- bzw. Verarbeitung zuführen kann. Darüber hinaus wird sich eine relative Reduzierung der Arbeitsbelastung bemerkbar machen, da mit der Einführung von Zwischenlagern die vom Fließband erzwungene bestimmte Körperhaltung (herkömmliche Fließfertigung) aufgehoben wird ¹⁾. Obwohl durch die Errichtung von Pufferlagern vom Prinzip der Minimierung der Durchlaufzeiten abgewichen wird, bleibt doch weiterhin das betriebliche Ziel eines kontinuierlichen und störungsfreien Produktionsablaufs bestehen ²⁾. Der Humanisierungskonzeption werden damit durch die Rahmenbedingung der gesellschaftlichen Produktion elementare Grenzen gesetzt. Siegfried Roth weist darüber hinaus auf den möglichen Ökonomisierungseffekt der 'Entkoppelungsmaßnahme' hin, indem er sie als gleichzeitige Möglichkeit (neben der aufgezeigten positiven Wirkung) zur Steigerung des Mechanisierungs- und Automationsgrades bestimmt: "Die getrennte Erschließung von personeller und maschineller Produktivität beinhaltet eine größere Flexibilität gegenüber Typenwechsel, Arbeitskräfteeinsatz, veränderten Marktbedingungen und Konjunkturzyklen - insgesamt, unter dem Druck der fixen Kosten, die Notwendigkeit zur reibungslosen, ungestörten und gesteigerten Nutzung des eingesetzten Kapitals" ³⁾.

- 1) Gerlach betont, daß eine spürbare Entlastung erst bei einem Pufferinhalt von 60 bis 120 Minuten auftritt und das bei leerstehenden Puffern (unter hohem Leistungsdruck) den Arbeitern selbst die Verschnaufpause durch den früheren Springereinsatz genommen wird. Im Göttinger Forschungsbericht wurde festgestellt, daß in den untersuchten Betrieben (Elektrobetriebe) die Mehrzahl der Puffer eine Größe von 5 und 10 Minuten besitzen (LRT-Forschungsbericht, a.a.O., S.172)
- 2) Dieses Ziel reiht sich in das primäre Anliegen des kapit. Industriebetriebes ein, die Erhöhung der Rentabilität zu erstreben und damit die Begrenzung der konstanten (durch technologische Neuerungen) u. variablen Kapitalkosten (Lohnerhöhungen infolge Humanisierungskonzept.) zu forcieren.
- 3) Roth, S.: Anmerkungen zur Funktion des staatlichen Humanisierungsprogramms. In: Humanisierung der Lohnarbeit. AS 14, Berlin 1977, S. 84.

6.1.3.3. Partizipation der Mitarbeiter bei Umstellung/ Neugestaltung von Produktionsanlagen

Mit der vertikalen Arbeitsanreicherung ist zwangsläufig eine funktionsmäßige Einbuße der vorgelagerten Vorgesetztenposition verbunden. Dispositive Funktionen werden mit der Arbeitsanreicherungsmaßnahme an die Arbeiter delegiert und führen dort zu einer Erweiterung des Arbeitsinhalts. Dieses Stadium des Änderungsprozesses bezieht sich auf die bereits vollzogene Änderungsmaßnahme. Umfassendere Entscheidungs- und Kontrollmöglichkeiten der Arbeitnehmer bestehen jedoch weniger im Rahmen einer dezidierten und realisierten Organisation sondern in der Planungsphase der Arbeitsstrukturveränderung. Da nachträgliche Korrekturen an realisierten technischen Einrichtungen nur wenig zu ändern vermögen, sollte bereits in dieser Phase des Änderungsprozesses mitbestimmt werden. Eventuelle Arbeitsbelastungen und unqualifizierte Arbeitstätigkeiten könnten so rechtzeitig identifiziert und durch entsprechende Intervention vermieden werden. Das Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrates bei der Planung neuer Arbeitsstrukturen (§ 90 BetrVG) unterstützt dieses partizipatorische Anliegen. Es verhindert zumindest eine rigorose autoritäre Einführungsstrategie und gibt den Arbeitnehmern u.a. Gelegenheit auf die Sicherung des sozialen Status für möglicherweise nachteilig betroffene Arbeiter einzuwirken. Die mit der Erhöhung des Entscheidungs- und Kontrollspielraums auf vorgelagerte Positionen verbundene Job-Enrichment-Maßnahme verpflichtet die Arbeitnehmer in der Planungsphase zunächst generell zur Berücksichtigung dieses Beteiligungsaspekts. Die Beteiligung der Arbeiter an traditionellen Vorgesetztenfunktionen sollte als unabdingbare Bedingung einer derartigen Maßnahme betont und trotz zu erwartender unternehmerischer Gegenwehr ¹⁾ verlangt werden. Darüber hinaus spricht für die früh-

1) Nach Brumlop, E. stehen Versuchen zur Beteiligung der Arbeiter an traditionellen Vorgesetztenfunktionen starke unternehmerische Interessen gegenüber. Seitens der Unternehmer wird eine grundlegende Veränderung zu Lasten des betrieblichen Alleinvertretungsanspruchs befürchtet. (Vgl. Brumlop, E., Rosenbaum, W.: Zur tarifpolitischen Bedeutung der Verträge. Forschungsbericht des SOFI Göttingen 1977.)

zeitige Beteiligung der Arbeiter bereits in der Planungsphase deren langjährige Erfahrung und Kenntnis der realen Arbeitsvollzüge. Sie können wertvolle Hilfe bei der Realisierung dieser tendenziell zur Requalifizierung der Arbeit beitragenden Maßnahme leisten ¹⁾. Die Ausbildung der Arbeitnehmer stellt bei dieser Maßnahme weit mehr als bei 'job-rotation' und 'job-enlargement' Maßnahmen eine zentrale Voraussetzung dar. Damit auch in der Realisierungsphase ein funktionsgerechter Ablauf gewährleistet ist, sollte bereits in der Planungsphase die Ausbildungskomponente ihre Entsprechung finden. Die Möglichkeiten der Anpassung der Fertigkeiten minderqualifizierter Arbeitskräfte an die Anforderungen einer umgestalteten Fertigungsorganisation können durch erfahrene, qualifiziertere Arbeiter insbesondere verbessert werden, als sie als Promotor eines letztlich selbsttragenden Lernprozesses agieren und damit Garanten für die Dauerhaftigkeit der eingeleiteten Maßnahmen darstellen. Das Konzept der Aufgabenbereicherung stellt -wie bereits zuvor bei der Aufgabenerweiterung betont- nicht notwendig ein im Interesse der Beschäftigten liegendes Instrument der Arbeitsstrukturierung dar ²⁾. Obwohl mit der Möglichkeit, den Produktionsablauf in seinem Zusammenhang zu begreifen auch die Chance zu bewußterem solidarischem Handeln größer wird, besteht nach wie vor die Gefahr, daß sich die intendierte Maßnahme zum Identifikationspotential mit dem Betrieb degeneriert. Das Bestreben der Mitarbeiter nach Partizipation auch in der Planungsphase bedarf daher einer ergänzenden Beteiligung von gewerkschaftlicher Seite. Da erst komplexe Tätigkeiten die Voraussetzungen für Entscheidungs- und Kontrollfähigkeit schaffen, sind an die Arbeitsinhalte Mindestanforderungen zu stellen und Voraussetzungen für emanzipatorisches Lernen zu schaffen.

1) Dieser Aspekt wird bei Herzberg, F. bereits in der Titellung seines Buches 'Der weise alte Türke' (1975) betont.

2) Vgl. hierzu Brumlop, E., Rosenbaum, W.: Zur tarifpolitischen Bedeutung der Verträge, a.a.O. S.101.

6.1.4. Job enrichment (auf gruppenbasis) zur Erweiterung des Kontroll- und Entscheidungsspielraums

Während in der amerikanischen Literatur (Herzberg, F.) das Job-enrichment als ein lediglich auf den einzelnen Arbeiter bezogenes Konzept verstanden wird -da hier lediglich ein Arbeiter verschiedenartige Arbeiten ausführt sind die kommunikativen Möglichkeiten dementsprechend gering- und damit Möglichkeiten der Arbeitsanreicherung auf die individuelle Ebene beschränkt bleiben, findet sich in der skandinavischen Literatur ¹⁾ eine Erweiterung dieses Konzepts im Sinne einer Übertragung von Planungs-, Kontroll- und Koordinationsfunktionen an mehrere die Arbeiten ausführende Arbeiter. Die von Gulowsen (1972) aufgestellte Charakteristik ²⁾ des Handlungsspielraums bei selbstgesteuerten Arbeitsgruppen ermöglicht die genaue Feststellung des jeweiligen Autonomiegrades dieser Gruppen. Der Grad der Selbststeuerung bemißt sich hiernach nach dem Umfang der der Arbeitsgruppe zugestandenen Aufgaben und Überantworteten Sachbereiche. Hinsichtlich der von Gulowsen vorgesehenen Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitsgruppe über das Ziel der Gruppenarbeit erscheint eine skeptische Haltung insofern angebracht, als dieses Postulat die subsystemare Stellung der Arbeitsgruppe innerhalb des Gesamtsystems 'Unternehmung' übersieht. So wie die Unternehmung als Subsystem eines umfassenderen Gesamtsystems fungiert, so stellt sich die Arbeitsgruppe als untergeordnete Organisationseinheit innerhalb des übergeordneten Systems 'Unternehmung' dar. Aus dieser interdependenten Stellung der Organisationseinheiten (Gruppe und Unternehmung) folgt nun keineswegs eine gleichgewichtige Entscheidungs-

1) Vgl. Gulowsen, J.: Selvestyrte Arbeidsgrupper, Oslo 1971, deutsche Übersetzung: Lattmann, Ch.: Das norwegische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppe. Betriebswirtschaftliche Mitteilungen. Bd. 56. Bern 1972.

2) Nach Gulowsen entscheidet die Gruppe über die Produktionsmethode, die Aufgabenverteilung innerhalb der Gruppe, die Arbeitszeit in räumlicher und zeitlicher Hinsicht, die Gruppenzugehörigkeit einzelner Mitglieder und die Wahl des Gruppensprechers sowie über quantitative und qualitative Aspekte des vorgesehenen Outputs. Darüber hinaus fällt das Individuum die Entscheidung bzgl. der individuellen Gestaltung der Arbeitsmethode. (Vgl. Gulowsen, J., a.a.O. S.30).

beteiligung in dem Sinne, daß die Arbeitsgruppe völlig autonom die quantitativen und qualitativen Outputziele bestimmen könnte. Die Statuierung einer in ihrer Zielsetzung völlig autonomen Arbeitsgruppe ist infolge der funktionalen Verflechtung mit der Unternehmung nicht anzunehmen. Aufgrund der weitgehend uneingeschränkten Verfügungsmacht der Unternehmer über die Produktionsmittel liegt die letztendliche Entscheidung über quantitative und qualitative Arbeitsleistungen in deren Entscheidungsbereich und damit außerhalb des Entscheidungsbereichs der Arbeiter respektive der Arbeitsgruppen. Damit wird die Teilautonomie konstitutives Merkmal jeglicher Form von selbstgesteuerten Arbeitsgruppen.

Gegen die Einführung von Job-Enrichment-Maßnahmen wird häufig eingewandt, daß technologische Besonderheiten mancher Produkte und Produktionsverfahren in reziprokem Verhältnis zur Autonomieimplikation dieses Modells stünden. Der angestrebte Gestaltungsspielraum sei durch die Technologie so begrenzt, daß die Realisierung der Arbeitsanreicherung kaum möglich sei. Obwohl unbestreitbar Diskrepanzen zwischen der Art des zu fertigenden Produkts und der nach humanitären Gesichtspunkten ausgerichteten Produktionstechnik auftreten können -dieses trifft insbesondere für solche Produkte zu, deren Erzeugung den Einsatz großer Anlagen erfordert-, muß doch die pauschalierende These von der Restriktivität technologischer Faktoren für arbeitsorganisatorische Maßnahmen zurückgewiesen werden. Zum einen erweisen sich Produkte, die aus leichten und kleinen Elementen zusammengesetzt werden (arbeitsintensive Montagearbeiten) als prinzipiell geeignet für humanere Produktionsverfahren, da die ggf. Um- und Neugestaltung erfordernden Produktionsverfahren unter der genannten Prämisse (Produktion in kleineren Dimensionen) im allgemeinen weder in materieller Hinsicht noch in räumlicher Hinsicht unüberbrückbare Probleme mit sich bringen dürfte. Zum anderen insistieren die Kritiker von arbeitsanreichernden Modellen auf einen technologischen Determinismus, der die These von der Unveränderbarkeit bestehender Arbeitsstrukturen infolge eindeutig vorgegebener Anforderungen durch

die Technologie impliziert. Da im Verlauf dieser Arbeit auf die Unhaltbarkeit dieser These bereits hingewiesen wurde ¹⁾, kann an dieser Stelle der Hinweis genügen, daß hinsichtlich der technischen Bedingungen für arbeitsanreichernde Modelle objektiv vorhandene Gestaltungsfreiräume vorhanden sind.

6.1.4.1. Problematisierung teilautonomer Gruppen

Die Notwendigkeit zur Schaffung flexibler Fertigungsmethoden mit Möglichkeiten individueller Entscheidungsfindung und -verarbeitung ist angesichts zunehmender Komplexität und Vergesellschaftung der Produktion langfristig unabwendbar. Auch bei Aufgabekomplexen, bei denen eine Einzelplatzfertigung u.a. wegen Transport- und Lagerproblemen größerer Bearbeitungsobjekte nicht sinnvoll erscheint, bietet sich die Möglichkeit der Einrichtung von teilautonomen Arbeitsgruppen. Wird die Produktion von fertigen Erzeugnissen -nicht die Produktion von Teilprodukten- als konstitutives Merkmal einer teilautonomen Arbeitsgruppe angesehen, so wäre damit ein wesentlicher Schritt eingeleitet, den oftmals kritisierten Verlust der ganzheitlichen Arbeitstätigkeit innerhalb der industriellen Produktion ansatzweise rückgängig zu machen. Durch die Überantwortung der Vor- und Endmontage (einschließlich der Qualitätskontrolle) an die Arbeitsgruppe könnte insbesondere in Betrieben mit arbeitsintensiven Montageaufgaben die Bewältigung eines in sich geschlossenen Aufgabekomplexes eingeleitet werden. Eine derartige Orientierung würde letztlich auf eine Modifizierung, wenn nicht gar völlige Abkehr vom vornehmlich in der Massenproduktion favorisierten Prinzip der Fließfertigung ²⁾ hinauslaufen. Der wesentliche (unternehmerische) Vorteil dieses Prinzips, der in der exakten Bestimmung der Ausbringungsmenge durch Regulation der Bandgeschwindigkeit besteht (Verkürzung der Durch-

1) Vgl. hierzu die Ausführungen im historischen Teil dieser Arbeit (Abschnitt 1.4.2.) sowie den Abschnitt 5.2.

2) Unter Fließfertigung wird der sich vom Rohstoff bis zum Fertigprodukt vollziehende Produktionsablauf verstanden, wobei die detaillierte und pausenlose Abstimmung der einzelnen Arbeitsgänge für dieses Prinzip charakteristisch ist.

laufzeiten des Werkstücks, keine Zwischenlagerungen u.a., Kostenvorteile), würde bei einer Modifizierung dieses Prinzips (Arbeitsgruppe) insofern entfallen, als bei Übertragung von bislang getrennten Arbeitsgängen und Zuweisung von Kompetenzen hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung der Arbeitszeit an die Arbeitsgruppe nicht mehr die Maschine sondern die Arbeitsgruppe das Arbeitstempo bestimmen würde. Diese notwendige Veränderung, die infolge des hohen Kapitalbedarfs für die Fertigungsstraßen auch für die Kapitaleigner keineswegs uninteressant sein dürfte, würde für die Arbeitenden den unbestreitbaren Vorteil der Reduzierung der maschinenbedingten psychologischen Belastung zur Folge haben. Aus der Konzeption einer o.a. Arbeitsgruppe ergibt sich jedoch nicht zwangsläufig die völlige Abschaffung des Fließbandes. Im Gegensatz jedoch zu dem den Arbeitsrhythmus bislang bestimmenden Zwangstakt der Anlage wird bei Gruppenfertigung der auch weiterhin evidente Transport von großen und schweren Bearbeitungsgegenständen von der Initiative und dem selbstgewählten Rhythmus der Mitglieder der Arbeitsgruppe abhängen.

Obwohl eine Ausdehnung der Kompetenzen der Arbeitsgruppe auch auf die Fertigungsplanung, die Aussagen über die Art und Qualität der Erzeugnisse macht, im Zusammenhang mit einer Kompetenzerweiterung der Arbeitsgruppe auf den Produktionsablauf insofern bedeutsam wäre, als die mit dieser Kompetenzausdehnung verbundene Verantwortung für die Produktion sinnvollerweise auch die Verantwortung für die Produktqualität umfassen müßte, wird dieser Forderung nur geringe Realisierungschancen beizumessen sein. Da die Fertigungsplanung im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens die ständige Orientierung an betriebsexternen Daten (Konkurrenz) 'verlangt', wäre eine Kompetenzerweiterung der Arbeitsgruppe auf diesen Bereich nur dann sinnvoll, wenn einzelne Mitglieder der Arbeitsgruppe die Bereitschaft zur Übernahme dieser planerischen (unternehmerischen) Funktion erklären würden. Ungeachtet dieses a priori notwendig vorliegenden Interesses seitens der Arbeitenden

-das hier nicht bestritten werden soll- wird ein derartiges, die Aufhebung der traditionellen Teilung von schöpferischer Arbeit und ausführender Arbeit implizierendes Anliegen infolge der bereits angeführten subsystemaren Stellung der Arbeitsgruppe und der daraus resultierenden Kompetenzbegrenzung kaum virulent werden. Demgegenüber dürfte eine selbständige Qualitätskontrolle durch die Arbeitsgruppenmitglieder nicht nur realisierbar sondern auch zweckmäßig sein. Da die Gruppe das Produkt ggf. vom Rohstoff bis zum Fertigerzeugnis weitgehend in eigener Regie herstellt, wird der Kontrolle in motivationaler Sicht große Bedeutung zukommen. Zugestandene Kontrollmöglichkeiten verstärken nicht nur die soziale Interaktion am Arbeitsplatz und damit die Gruppenzugehörigkeit sondern dürften darüber hinaus eine erhöhte Identifikation der Arbeitenden mit ihrer Tätigkeit auslösen. Es ist unmittelbar einsichtig, daß die mit einer vertikalen Anreicherung von Arbeitsaufgaben verbundene Job-Enrichment-Maßnahme gegenüber den vorgenannten Maßnahmen des Job-Rotation und Job-Enlargement höhere Anforderungen an den Ausbildungsstand der sie tragenden Mitarbeiter stellt. Inwieweit diese Anforderungen erfüllt werden können, ist letztlich zum einen von den Möglichkeiten einer innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsarbeit (u.a. innerbetriebliche Schulungsseminare, Erweiterung des Bildungsurlaubs unter Berücksichtigung der Interessen der Teilnehmer) abhängig und zum anderen von der prinzipiellen Bereitschaft zur Initiierung arbeitsanreichernder Maßnahmen abhängig, da sich erst im Verlauf einer derartigen Maßnahme die notwendigen Anforderungen zur Verrichtung der komplexen Aufgabenstruktur entwickeln können. Die damit angesprochene umfangreiche Problematik kann hier jedoch nur angedeutet werden, ohne die Bedeutung der persönlichen Disposition der Mitarbeiter vernachlässigen zu wollen.

6.1.4.2. Tendenzielle Auswirkungen der Job-Enrichment-Maßnahmen

Mit der Übertragung von Planungs- und Dispositionsbefugnissen an die Arbeitsgruppe zwecks Durchführung des Arbeitsprozesses

und der Einräumung von Möglichkeiten einer eigenen zeitlichen Terminierung des Arbeitsablaufs ist zwar der Bereichsumfang angesprochen nach dem eine Arbeitsgruppe sinnvollerweise organisiert werden sollte, jedoch keineswegs die Frage geklärt ob und in welchem Umfang die mit diesen Dispositionsbefugnissen gleichfalls intendierte Belastungsreduzierung und qualifikatorische Anhebung der Arbeitsanforderungen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten) realisiert werden kann. Obwohl ab einem bestimmten Niveau der arbeitsorganisatorischen Modelle (job-enrichment) sowohl eine Reduzierung ehemals belastender Arbeitstätigkeiten (u.a. einseitige physische Belastungen) als auch eine qualitative Veränderung der Arbeitsanforderungen tendenziell angenommen werden kann, erscheint infolge der unterschiedlichen Interessen, die in eine derartige Konzeption zwangsläufig einfließen, eine differenziertere Analyse des Belastungs- und Qualifizierungsaspekts bei Gruppenarbeit notwendig. Johanna Hund (1977) ist zuzustimmen, wenn sie bemerkt, daß ebenso wie der Übergang von der Mechanisierung zur automatischen Produktionsweise auch die neuen arbeitsorganisatorischen Modelle nicht ohne weiteres eine Verbesserung der Bedingungen der Arbeitenden zur Folge haben ¹⁾. Vielmehr muß davon ausgegangen werden, daß analog der Entwicklung im technologischen Bereich (Mechanisierung/ Automatisierung) auch die neuen Formen der Arbeitsorganisation sowohl positive als auch negative Auswirkungen zeitigen, sowohl Belastungsreduzierung als auch Belastungserhöhung mit sich bringen und das die insbesondere vielfach antizipierte Höherqualifizierung keineswegs zwangsläufig eintritt. Das die angestrebten Maßnahmen primär lediglich den Belastungsaspekt tangieren (weniger den Qualifizierungsaspekt), wird durch Stellungnahmen industriesoziologisch orientierter Wissenschaftler deutlich. Fricke ²⁾ weist darauf

1) Hund, J.: Produktivkraftentwicklung, Qualifikationsanforderungen und neue Formen der Arbeitsorganisation. In: Humanisierung der Lohnarbeit? Argument-Sonderband 14. Berlin 1977, S. 91.

2) Fricke, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Bonn-Bad Godesberg 1975, S. 232 f.

hin, daß das Qualifizierungsproblem weder bei Pöhler ¹⁾ und Ulich ²⁾ noch bei gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern wie Leminsky ³⁾ und Vilmar ⁴⁾ angesprochen werde. Er resümiert, daß Leminsky zwar die Verbindung von arbeitsgestaltenden Maßnahmen mit sorgfältig abgestimmten Schulungsmaßnahmen der Gewerkschaften für opportun halte, jedoch keinerlei Hinweise auf die Funktion derartiger Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit arbeitsorganisatorischen Experimenten mache. Lediglich Helfert ⁵⁾ sei der Ansicht, daß die Kombination von Bildungsmaßnahmen und strukturellen Veränderungen der Arbeitsorganisation notwendig sei. Hierzu bemerken Altmann/ Böhle ⁶⁾, daß Kern zwar in kritischer Perspektive die Frage nach den Qualifikationsveränderungen stelle, jedoch in bezug auf die Bedeutung der Qualifizierungsprozesse zu keinem anderen Ergebnis als die vorgenannten Autoren (zwar Betonung des Entlastungsaspekts jedoch nicht des Qualifikationsaspekts) komme. Obwohl Altmann/ Böhle insgesamt selbst zu einer kritischen Beurteilung der betrieblichen Veränderungen der Arbeitsorganisation gelangen -auf deren Einschätzung der humanisierten repetitiven Teilarbeiten wurde in dieser Arbeit unter Hinweis auf die Analogie zu traditionellen Angelerntentätigkeiten bereits verwiesen (Abschnitt 6.1.1.)-, messen sie denjenigen arbeitsorganisatorischen Modellen, die ein höheres Anspruchsniveau an industrielle Arbeitstätigkeiten implizieren (job-enrichment, teilautonome Gruppenarbeit) auch in qualifikatorischer Hinsicht größere Bedeutung bei. So folgern sie, daß dort, wo zu einer Erweiterung des Arbeitsinhalts dispositive Aufgaben hin-

- 1) Vgl. Pöhler, W.: Soziale Voraussetzungen und soziale Konsequenzen veränderter Kooperation bei Aufhebung der Fließarbeit. In: Humanisierung des Arbeitslebens. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft, Frankfurt 1974.
- 2) Vgl. Ulich, E.: Verbesserungen der Arbeitssituation durch Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung. In: Humanisierung des Arbeitslebens, a.a.O. 1974.
- 3) Vgl. Leminsky, G.: Arbeitsgestaltung als Lernprozeß. GMH 1/73.
- 4) Vgl. Vilmar, F.: Menschenwürde im Betrieb. Modelle der Humanisierung und Demokratisierung der industriellen Arbeitswelt. Rowohlt, Reinbek 1973.
- 5) Vgl. Helfert, M.: Bildungsreform und Veränderung der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, nach Fricke: a.a.O., S. 233.
- 6) Vgl. Altmann, N., Böhle, F.: Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit. In: Betrieb-Arbeitsmarkt- Qualifikation I. Frankfurt 1976, S.181.

zukommen in der Struktur zum Teil neue Anforderungen entstehen, insbesondere hinsichtlich Koordinations- und Entscheidungsaufgaben. Selbständigkeit, Initiative, Verständnis für Prozeßzusammenhänge, für Kooperation und Koordination u.a. werde durch Arbeitsbereicherung und teilautonome Gruppenarbeit gefördert¹⁾. Schumann (1975) beurteilt die praktizierten Formen der Mitbestimmung über Arbeitsablauf und Arbeitseinsatz (teilautonome Gruppen) dahingehend, daß sie weitgehend keine Auswirkungen zeitigen, da sich die geforderten fachlich-intellektuellen Fähigkeiten in der Regel nicht erhöhen²⁾. Diese Beurteilung erscheint insofern problematisch, als sich die geforderten Fähigkeiten nicht auf rein fachlich-intellektuelle Fähigkeiten reduzieren lassen sondern sich in einem erweiterten Sinn auch auf Handlungsorientierungen beziehen (sollten), die u.a. die Möglichkeit der Artikulation kollektiver Interessen erlauben. Insbesondere bei der angesprochenen job-enrichment-Konzeption zeigt sich gerade, daß der Arbeiter im Umgang mit verschiedenen Arbeitsgegenständen und Arbeitsmitteln spezifische Kenntnisse und Erfahrungen erlangen kann, die insofern über rein fachliche Fähigkeiten hinausreichen, als in einem derartig vermittelten Arbeitsprozeß erweiterte Kenntnisse über die Gestaltbarkeit von Arbeitssituationen gewonnen werden, die dann in einem kollektiven Arbeitsprozeß weitervermittelt werden können. Durch die vollständige Bearbeitung eines Produkts können zudem handwerkliche Qualifikationen (Materialkenntnisse und manuelle Geschicklichkeit) neu erworben bzw. weiterentwickelt werden und dieses umso mehr, je größer die Möglichkeiten des gemeinsamen Zusammenarbeitens an den Arbeitsgegenständen einerseits und die eingeräumten Handlungs- und Entscheidungskompetenzen andererseits gegeben sind. Bei gegebenen Möglichkeiten einer gemeinsamen Konfliktbewältigung (z.B.

1) Vgl. Altmann, N., Böhle, F.: a.a.O., S. 175.

2) Vgl. Schumann, M.: Arbeitsbedingungen in der BRD -Bestandsaufnahme, Analyse und Entwicklungstrends im Produktionsbereich. In: Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Arbeits- und betriebskundliche Reihe (32) Köln 1975, S. 22.

notwendige Instandhaltung und kleinere Reparaturen) entstehen soziale Qualifikationen (Fähigkeiten zur Kommunikation und Koordination), die sich keineswegs auf die rein betrieblich-produktionsorientierte Ebene beschränken sondern auch außerbetriebliche lebenspraktische Anwendung finden können. So setzt z.B. das zur Lösung von Problemen der Arbeitseinteilung und -verteilung notwendige kreative Potential nicht nur eine konkrete Aufgabenkenntnis voraus sondern insbesondere die in praktischer Erfahrung zu gewinnende Fähigkeit zum Erkennen übergreifender Prozeßzusammenhänge. Diese einmal gewonnene Fähigkeit beschränkt sich dann keineswegs ausschließlich auf die betriebliche Ebene sondern stellt ein Potential dar, das auch im außerbetrieblichen Bereich genutzt werden kann. Gerlach führt zwei 'teilautonome Gruppen' praktifizierende Modellprojekte auf, die hinsichtlich des Qualifikationsaspekts zu positiven Ergebnissen geführt haben ¹⁾. Zum einen handelt es sich um das in Zusammenhang mit den job-rotation-Maßnahmen bereits aufgeführte Pilot-Projekt bei der Firma Blaupunkt, in dessen Verlauf die komplette Montage von Autoradios, Farbfernsehern oder Lautsprechern inklusive anfallender Kontroll- und Reparaturfunktionen in den Autonomiebereich kleiner Arbeitsgruppen von durchschnittlich zehn Personen verlagert wurde, wobei im Verlauf dieses Projekts ein erhöhter Qualifikationsanspruch an die Beschäftigten zu konstatieren war. Zum anderen bezieht sich Gerlach auf ein Entwicklungsprojekt im Siemens Hausgerätewerk in Berlin (elf Gruppen mit je drei bis neun Beschäftigten), das in Verbindung mit gewählten Kurzpausen von zehn Minuten bezüglich der Qualifikationsanforderungen einen entsprechend dem vorgenannten Beispiel positiven Effekt zur Folge hatte. Bereits in diesen wenigen Ausführungen deutet sich der Meinungsstreit über prognostische Aussagen zu zukünftigen Qualifikationsentwicklungen im Rahmen der bestehenden Experimente mit neuen Formen der Arbeitsorganisation an.

1) Vgl. Gerlach, G.: Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch neue Arbeitsstrukturen in der Produktion, a.a.O., S. 387 ff.

So sehr auch die Qualifikationsentwicklung ab einem bestimmten Niveau der arbeitsorganisatorischen Maßnahmen positiv zu beurteilen sein mag, so wenig scheint jedoch eine undifferenzierte pro-arbeitsorganisatorische Stellungnahme im Sinne einer eindeutigen Bestimmung der Qualifikationsentwicklung möglich zu sein. So ist Johanna Hund zuzustimmen, wenn sie konstatiert, daß 'eine klare von selbst eintretende Höherqualifizierung im Rahmen der bestehenden Experimente' nicht zu beobachten sei und daß selbst bei autonomen Arbeitsgruppen (mit Entscheidungsbefugnissen über die Art und Weise der Verteilung der zu leistenden Arbeitsaufgaben) eher von einer Polarisierung der Qualifikationen ausgegangen werden müsse ¹⁾. Da zudem angenommen werden kann, daß mit abnehmenden Kompetenzbefugnissen der Arbeitsgruppe auch die Qualifikationsanforderungen geringer werden, wird die These einer möglichen Höherqualifizierung zukünftig nur dann zu verifizieren sein, wenn der Gruppe umfangreiche Kompetenzen eingeräumt werden.

Weitgehend unbestreitbar dürften dagegen arbeitsbereichernde Modelle (für den einzelnen Arbeiter) eine Verringerung einseitiger körperlicher Beanspruchung und den Abbau der insbesondere bei Fließbandarbeit festzustellenden Monotonie mit sich bringen. Job-enrichment-Maßnahmen -und hier insbesondere die Gruppenarbeit- ermöglichen tendenziell den Abbau von Belastungen, die sowohl durch Überforderung aufgrund von Prozeßstörungen im Arbeitsablauf als auch durch Unterforderung aufgrund extremer Abwechslungsarmut in Form von Monotonie und Langeweile entstehen ²⁾. Während die These vom Abbau von Er-

1) Vgl. Hund, J.: Produktivkraftentwicklung, Qualifikationsanforderungen und neue Formen der Arbeitsorganisation. In: Humanisierung der Lohnarbeit, a.a.O., S.96. Sie führt diese Polarisierung darauf zurück, daß demjenigen Arbeiter, der die neue Aufgabe am flexibelsten handhabt diese letztlich auch wieder zugewiesen wird, was bedeutet, das andere Mitglieder der Gruppe letztlich von 'höherqualifizierenden' Arbeiten ausgeschlossen werden.

2) Auch die von Kern/Schumann unterstellten hohen arbeitspsychologischen Belastungen (bei motorischer Bandarbeit) dürften durch job-enrichment-Maßnahmen abgebaut werden. (Vgl. Kern, H., Schumann, M.: Industriearbeit u. Arbeiterbewußtsein. a.a.O., S. 84 f.).

müduungs- und Monotonieerscheinungen durch Maßnahmen wie Aufgabenwechsel und Aufgabenerweiterung noch sehr kritisch gesehen wurde und infolge der bereits aufgeführten Gründe berechtigterweise auch gesehen werden muß, ist die durch praktische Erfahrungen weitgehend verifizierte Prognose von der Belastungsreduzierung arbeitsbereichernder Modelle -zumindest in individueller Hinsicht- unstrittig.

Obwohl arbeitsbereichernde Maßnahmen an sich eine subjektiv bessere Alternative zur früheren Bandarbeit darstellen und sie zweifelsohne für den einzelnen Arbeiter eine Verringerung der Arbeitsbelastung mit sich bringen, stellt sich die Frage, ob mit diesen Veränderungen zugleich auch die anfallende Gesamtbelastung vermindert werden kann oder nur in der Arbeitsgruppe umverteilt wird. Da die Gesamtbelastung nur vermindert werden könnte, wenn der Arbeitsgruppe Entscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich der Festsetzung der Produktionsziele eingeräumt würden -dieses scheint jedoch infolge der bereits aufgeführten Gründe nur wenig realistisch-, wird bei der Beurteilung dieser Frage Schumann zuzustimmen sein, der eine Verminderung der mit diesen Veränderungen anfallenden Gesamtbelastung verneint und dagegen die Umverteilung der Gesamtbelastung in der Gruppe für realistischer ansieht ¹⁾.

Diese These bestätigt sich auch in dem von Gerlach tendenziell positiv bewerteten Blaupunkt-Modell-Projekt, da dort die für die neue Arbeitsstruktur notwendige Flexibilität der Gruppenmitglieder (Bereitschaft zum freiwilligen Wechsel der Arbeitsplätze) ihre Begrenzung am hohen Leistungsdruck durch Stückzahlforderungen (Indiz für die hohe Gesamtbelastung) fand. Brumlop u.a. führen auf, daß die arbeitsbereichernden Konzeptionen nicht notwendig im Interesse der Beschäftigten liegen, sondern je nach den Formen der Anwendung auch zur Erschließung

1) Vgl. Schumann, M.: Arbeitsbedingungen in der BRD, a.a.O., S. 21.

neuer Potentiale der Identifikation mit dem Betrieb führen können¹⁾. Diese Identifikation wird umso eher gelingen, je geringer die Ansätze zur Überwindung der sozialen Isolierung am Arbeitsplatz sind und je differenzierter die Techniken der Intensivierung der Arbeit angelegt werden. Solange das zur Lohnfindung -und nicht zur Erfassung der Arbeitsanforderungen- entwickelte Konzept der traditionellen Arbeitswissenschaft statt sozialer Faktoren wie Initiative, Teamwork etc. primär die Perfektionierung der Arbeitsintensivierung berücksichtigt, wird die am Einzelarbeitsplatz konstatierbare Konkurrenz -die auf die Methoden der Arbeitsintensivierung zurückzuführen ist- auch bei Gruppenarbeit erhalten bleiben. Siegfried Roth bemerkt hierzu: "Es erfolgt auch bei der Gruppenarbeit keine Reduzierung der Leistungskontrolle sondern es sind im Gegenteil die neue Arbeitsplätze zugleich verfeinerten Analysesystemen (MTM) unterworfen, wobei eine Belastungsverteilung in der Gruppe wie auch die Reduzierung Überflüssiger Arbeitsplätze zur optimalen Ausnutzung der menschlichen Produktivität genutzt werden"²⁾.

E.1.4.3. Mögliche Widerstände seitens der Arbeitenden gegenüber arbeitsorganisatorischen Modellen

Aus der zögernden Haltung der Arbeiter gegenüber neuen arbeitsorganisatorischen Modellen wird häufig fälschlicherweise der Schluß gezogen, daß das Interesse der Arbeiter an arbeitsinhaltlichen Bereicherungen gering sei. Unter Hinweis auf die differierenden Beziehungen der sozialen Herkunft und des Ausbildungsstandes der Mitarbeiter wird die Initiierung arbeitsorganisatorischer Modelle, die Gestaltungsfreiräume bei der Arbeit

-
- 1) Vgl. Vgl. Brumlop, E., Rosenbaum, W.: Zur tarifpolitischen Bedeutung der Verträge. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen. 1977, S.101.
 - 2) Roth, R.: Anmerkungen zur Funktion des staatlichen Humanisierungsprogramms. In: Humanisierung der Lohnarbeit? Argument-Sonderband 14. Berlin 1977, S. 84.

eröffnen, als problematisch dargestellt ¹⁾. Diese Argumentation ist bereits durch die Streikbewegung in den siebziger Jahren -so richtete sich der Streik ausländischer Arbeitnehmer in den Ford-Werken Köln (August 1973) und der Metallarbeiterstreik in Nord-Württemberg/ Nordbaden (Herbst 1973) explizit gegen die harten Arbeitsbedingungen- widerlegt worden. Wenn Zurückhaltung der Arbeitenden gegenüber neuen Arbeitsorganisationsmodellen dennoch konstatiert werden kann, so stellt sich die Frage nach möglichen Beweggründen derartiger Widerstände. Obschon durch die differenziertere Betrachtung des Aspekts der Arbeitsbelastung und Qualifikationsentwicklung bereits mögliche Vorbehalte ansatzweise gedeutet wurden, erscheint eine weitere Problematisierung der angesprochenen Maßnahmen unumgänglich. Da für bestehende Anpassungswiderstände seitens der Arbeitenden m.E. Existenzbefürchtungen sowie Befürchtungen vor Aufgabenveränderungen (verbunden mit Angst vor Lohnreduzierung), deren Wirkungen nicht eindeutig absehbar sind, evident zu sein scheinen, gilt es zu fragen, ob diese Befürchtungen reale Grundlage haben oder Ausdruck eines allgemeineren (unbegründeten) Ressentiments gegenüber technischen und organisatorischen Neuerungen sind.

Wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen vorgenommen werden, so geschieht dieses unter dem Kriterium der maximalen Effizienz. Die angestrebten Veränderungen sollen die innerbetriebliche Rentabilität sichern und quasi als Nebeneffekt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen induzieren. Unter diesem Aspekt führen analog den auf technische Vervollkommnung der Arbeitsmittel ausgerichteten Automationsbestrebungen auch arbeitsanreichernde Organisationsmodelle zur Rationalisierung mit den entsprechenden Folgewirkungen. Wird das Rentabilitätskriterium als Maßstab unternehmerischen Handelns angesehen, so wird zugleich jegliches kosteneinsparende Mittel genutzt,

1) Vgl. Gottschall, O., Jander, P.M.: Erfolgreich aus dem Takt gekommen. In: Manager Magazin. Oktober 1973, S. 42.

um die angestrebte Maxime zu realisieren. Nun stellen arbeitsorganisatorische Umgestaltungsmaßnahmen unbestreitbar auch ein Mittel zur Personaleinsparung und damit eine Möglichkeit zur Kostensenkung dar. Arbeiter, die unter Bedingungen angereicherter und vergrößerter Arbeitsinhalte arbeiten, sind infolge der im Verlauf dieser Veränderungsmaßnahme eintretenden umfassenderen Befähigung in der Lage, kurzfristige innerbetriebliche Ausfälle (u.a. durch Urlaub und Krankheit) unter Ausschluß ansonsten notwendiger Neueinstellungen und ggf. innerbetrieblicher Umsetzungen zu kompensieren. Arbeitsorganisatorische Umgestaltungsmaßnahmen haben jedoch nicht nur kompensatorische Wirkung i.o.a. Sinne sondern auch freisetzende Wirkung. Insbesondere für die Gruppe der unmittelbaren Vorgesetzten stellt sich -bei Übertragung von Dispositions-, Kontroll- und Reparaturbefugnissen an die Arbeiter bzw. die Arbeitsgruppe- das Problem von Entlassung und Arbeitslosigkeit. Dieser negative Effekt muß sich jedoch nicht zwangsläufig einstellen. Wenn traditionelle Vorgesetztenfunktionen (Kontrolle, Überwachung, Leitung) auf die Arbeiter verlagert werden, bedeutet dieser Prozeß zwar eine Aufhebung der vormaligen Befugnisse, nicht jedoch zugleich den Ausschluß neuer, zukünftiger Funktionen. Da durch die Arbeitsgruppe solche Arbeitsformen praktiziert werden, die (begleitend) umfassende Bildungs- und Schulungsaufgaben erfordern, kann den ehemaligen Vorgesetzten in dieser Hinsicht ein neuer Aufgabenbereich zufallen. Damit könnte die Abtretung traditioneller Vorgesetztenaufgaben durch eine Neufassung und -interpretation von Vorgesetztenaufgaben substituiert werden. Trotz dieser prinzipiell vorhandenen Möglichkeit der Substituierung von Vorgesetztenfunktionen sollte das Problem des Freisetzungseffekts bei der Statuierung arbeitsbereichernder Modelle nicht nur mitgedacht sondern durch gewerkschaftliche Initiativen im Sinne einer Koppelung von arbeitsbereichernden Modellen mit entsprechenden Kündigungsschutzregelungen gelöst werden, da ansonsten eine

unerwünschte beschäftigungspolitische Nebenwirkung mit unabhsehbaren Folgeerscheinungen entstehen würde, die mit der Zielsetzung der Arbeiter und der Gewerkschaften unvereinbar wäre. Resultiert aus arbeitsqualitätssteigernden Konzeptionen ein beschäftigungspolitischer Freisetzungseffekt -auf die Einsparung von Arbeitskräften z.B. durch job-enrichment weist Fricke hin¹⁾- geht die ursprüngliche Intention (Humanisierungseffekt) verloren und verkehrt sich in das Gegenteil. Die hiermit angesprochene Problematik (Freisetzungseffekt kontra Humanisierungseffekt), die den Arbeitenden aufgrund deren Praxiserfahrung durchaus bewußt ist, bewirkt den angeführten subjektiven Widerstand gegen vielfach ungesicherte Erkenntnisse von Aufgabenveränderungen und nicht vorhergesehene Auswirkungen einzelwirtschaftlicher Maßnahmen.

Ein weiterer Grund für mögliche Widerstände der Arbeiter gegen technische und organisatorische Neuerungen dürfte in Befürchtungen vor Aufgabenveränderungen zu sehen sein, die eventuell eine Schmälerung der Verdienstchancen zur Folge haben. Die in der Vergangenheit verschiedentlich geführte Diskussion über die Vereinbarkeit der neuen Formen mit dem Leistungslohn könnte auch unter den Arbeitenden dahingehend virulent geworden sein, als diese einen eventuellen Verlust der Akkordentlohnung mit einer gleichzeitigen Senkung der Verdienstchancen assoziieren oder eine geringere Entlohnung während einer ggf. notwendigen Eingewöhnungszeit befürchten. Diese Befürchtung resultiert aus der in der Vergangenheit vielfach geübten Praxis Lohnkosteneinsparungen durch weitere Verringerung der Arbeitstakte und Arbeitsinhalte durchzusetzen und damit die Lohndifferenzierung als Mittel kontinuierlicher Arbeitsteilung und -vereinfachung einzusetzen. Es ist daher nicht weiter verwunderlich, wenn Arbeiter angesichts dieser erfahrenen Praxis gegenüber 'neuen' Arbeitsformen größere Skepsis an

1) Vgl. Fricke, W.: Humanisierung der Arbeit -Eine Chance selbstbestimmter Gestaltung der Arbeit durch die Arbeitenden. In: Borsdorf, U., u.a.: Gewerkschaftliche Politik. Reform aus Solidarität. Zum 80. Geburtstag von H.O. Vetter. Köln 1977.

den Tag legen. Aus dieser für die Arbeiter relevanten Einkommensmotivation zugleich eine generelle Absage gegenüber qualifizierteren Arbeitsbedingungen konstruieren zu wollen, wäre jedoch eine unzulässige Verallgemeinerung, die die Gesamtmotivation der Arbeiter (Koppelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen) unberücksichtigt ließe.

Gerlach führt auf, daß in den verschiedenen Projekten im Rahmen des 'Aktionsprogramms Forschung zur Humanisierung des Arbeitslebens' in keinem Fall die Leistungsentlohnung fallengelassen wurde ¹⁾. Wenn dennoch Veränderungen eintraten, so betrafen diese lediglich den Übergang vom Akkord- zum Prämienlohn. Ungeachtet der hiermit generell angesprochenen Problematik von Leistungslohn und Zeitlohn bei neueren Arbeitsstrukturen kann somit die grundsätzliche Beibehaltung der Leistungsentlohnung in der Praxis konstatiert und damit die Befürchtung vor Einkommenseinbußen nicht bestätigt werden. Da jedoch Lohnanreizsysteme herkömmlicher Art m.E. langfristig unvereinbar mit arbeitsbereichernden Modellen sind, werden zukünftige Überlegungen des Problem der Leistungsentlohnung im Hinblick auf Übereinstimmung mit menschlichen Bedürfnissen und Interessen nicht aussparen können. Sollte sich jedoch in zukünftigen Projekten eine Erhöhung der Qualifikation der im Rahmen neuer Arbeitsstrukturen Arbeitenden eindeutig verifizieren lassen, wäre damit die Forderung nach Anhebung des Lohnes konstitutiv für eine umfassendere Statuierung neuer Formen der Arbeitsorganisation. Eine Trennung von Lohn-Leistung-Arbeitsbedingungen und damit die Betonung einer Eigenständigkeit der Arbeitsbedingungen ohne gleichzeitige adäquate Regelung der Entlohnungsfrage würde letztlich den nach wie vor bedeutsamen Kampf um den Lohn konterkarieren und nicht nur die Gewerkschaften sondern insbesondere die Arbeitenden selbst in eine unannehmbare Konfliktkonstellation führen.

1) Vgl. Gerlach, G.: Zum Zusammenhang von tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung und Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit. In: WSI-Mitteilungen, 2/1978, S. 101.

6.1.5. Humanisierung der Arbeit: reale Teilhabemöglichkeit oder Ideologie?

Obwohl aus den vorgenannten arbeitsstrukturellen Maßnahmen ersichtlich wird, daß nach deren Statuierung marginale Verbesserungen der Arbeitsbedingungen möglich, Handlungsspielräume der Arbeitenden erweitert und Möglichkeiten engerer Zusammenarbeit und sozialer Kontaktaufnahme ausgebaut werden können, stellen sich im Zusammenhang mit den analysierten Konzeptionen bislang unbeantwortete Fragen, die im folgenden grob skizziert und annäherungsweise geklärt werden sollen. Diese betreffen zum einen den Aspekt der Teilhabe der Arbeiter und Arbeitervertretungen an der Initiierung und Planung neuer Arbeitsstrukturen -insbesondere die Frage, wer an dieser Initiierung und Planung beteiligt wird resp. beteiligt werden kann- und zum anderen den Aspekt der generellen Tragfähigkeit dieser Konzeptionen im Hinblick auf eine Problemmatisierung der Lage der Gesamtarbeiterschaft.

Zur Beantwortung der ersten Frage wird ein kurzer Rückblick auf die Prinzipien der 'Social-Management' Strategien erforderlich -auf die unterschiedlichen Modelle des Social-Management wurde im historischen Teil dieser Arbeit bereits hingewiesen (Abschnitt 1.4.1.)- da sich auf der Grundlage der dargestellten Prinzipien Modellgruppen (strukturergreifende Modelle, strukturverändernde Modelle, strukturüberwindende Modelle) skizzieren lassen, die Unterschiede hinsichtlich der Implikationen der Social-Management Strategien und des jeweils praktizierten Führungsstils aufzeigen und damit auf Möglichkeitsbedingungen einer Teilhabe i.o.a. Sinne verweisen. Da aus diesen differierenden Modellgruppen unterschiedliche Kompetenzen resultieren, die hinsichtlich der Frage der 'Teilhabe bereits in der Phase der Planung von Modellversuchen' evident werden, kann eine solche Vorgehensweise zur Beantwortung des ersten Teils der Fragestellung beitra-

gen. In einem weiteren Schritt wird dann die Unterscheidung der heute vorfindbaren Initiativen (Modellversuche) in private einerseits und staatlich-private andererseits notwendig, da aus der Priorisierung für diese oder jene Initiative z.T. unterschiedliche Einfluß- und Teilhabemöglichkeiten für die Arbeitenden, die Betriebsräte und die Gewerkschaften resultieren.

6.1.5.1. Prinzipien des 'Social-Managements' und Teilhabemöglichkeiten

Ein wesentliches Prinzip der Social-Management Strategien besteht in der Motivationsförderung der Mitarbeiter, wobei für die Erreichung der betrieblich-unternehmerischen Ziele intrinsischen Motivationsfaktoren ¹⁾ Evidenz beigemessen wird. Bezugnehmend insbesondere auf die motivationstheoretischen Überlegungen Herzbergs -dieser insistiert auf das Vorhandensein sich kontinuierlich durch die Arbeitstätigkeit entwickelnder Sekundärbedürfnisse bzw. 'höherer' Bedürfnisse, die neben dem menschlichen Grundbedürfnis nach Erhaltung und Sicherung der Existenz bestehen- wird die Frage der Motivation der Mitarbeiter als entscheidender Einflußfaktor für die betriebliche Zielsetzung angesehen. Leistungsanreize sollen durch die Betonung sozialer und psychischer Motivatoren (Anerkennung, Selbstbestätigung) verstärkt und durch ergonomische und methodische arbeitsorganisatorische Gestaltung in das Subjekt inkorporiert werden. Das angestrebte Ziel einer freiwilligen Ausführung der letztlich oktroyierten Arbeitsaufgabe korrespondiert mit dem Ziel, die Eigeninitiative der Mitarbeiter zu wecken. Sie soll u.a. durch das innerbetriebliche Vorschlagswesen zum Zwecke der Realisierung des Optimums der technisch-ökonomischen Produktionsverfahren angeregt werden. Als angemessenes Mittel zur

1) Hierunter können Faktoren wie das Bedürfnis nach mitmenschlicher Zuwendung, nach Anerkennung und Selbstverwirklichung verstanden werden.

Optimierung der Arbeitsmotivation und Eigeninitiative wird seitens des Social-Managements die 'Funktionalisierung der vertikalen Arbeitsbeziehungen' angesehen, d.h. hierarchische Strukturen und Führungsstile sollen soweit modifiziert werden, daß sie die latent vorhandene Entscheidungsfreudigkeit und die motivationalen Kräfte der Arbeitenden nicht konterkarieren. So versuchte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bereits Anfang der sechziger Jahre ihren Mitgliedern die Prinzipien der bürokratischen Organisation nahezubringen. Unter klarer Abgrenzung der Aufgabenbereiche und Kompetenzen sollte der Arbeiter -orientiert am Ziel der Produktivitätssteigerung- aus der Isolierung seines Arbeitsplatzes herausgeführt und zwecks Bewältigung der 'gemeinsamen' Aufgaben in das Betriebsgeschehen eingeordnet werden.

Diese aufgeführten Grundprinzipien des Social-Management lassen sich nun auf praktifizierte Strategien übertragen, wobei die erste (strukturserhaltendes Modell) primär den motivationalen Aspekt, die zweite (strukturveränderndes oder kooperatives Modell) die Funktionalisierung der betrieblichen Befehlshierarchie und die dritte (strukturüberwindendes oder demokratisches Modell) die Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit in den Vordergrund stellt ¹⁾. Aus der Priorisierung des Motivationsprinzips folgt, daß die Arbeitenden durch eine adäquate Menschenführung veranlaßt werden sollen, sowohl die vorgegebenen Betriebsziele umgehend zu realisieren als auch die Anweisungen der jeweils Übergeordneten hierarchischen Ebenen widerstandslos zu befolgen. Eine Teilhabemöglichkeit der Arbeitenden u.a. bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe ist ausgeschlossen, da diese Funktion innerhalb dieses Modells (Modell 1) vom mittleren Führungsmanagement wahrgenommen wird und sich die Funktion der Arbeiter auf die strikte Ausführung der vorgegebenen Arbeitsaufgaben beschränkt. Es ist unmittel-

1) Obwohl Überschneidungen dieser Prinzipien insbesondere bei den beiden letztgenannten Modellgruppen vorkommen -so impliziert das demokratische Modell auch die Funktionalisierung der Befehlshierarchie und das kooperative Modell auch das Prinzip der Eigeninitiative- läßt sich diese Grobstrukturierung zwecks Beantwortung der Frage, welche Modellstrukturen den Aspekt der Teilhabe am weitestgehenden berücksichtigen, durchaus rechtfertigen.

bar einsichtig, daß sich bei derartigen in der Praxis noch vielfach vorfindbaren Führungs- und Organisationsstrukturen die Frage der Teilhabe -gemeint ist hier die direkte Teilhabe, also nicht die über die Betriebsvertretung vermittelte- an der Initiierung, Planung und Ausgestaltung einer humaneren Arbeitsumwelt erst gar nicht stellt sondern eine Motivationslage vorausgesetzt wird, die a priori mit der der Unternehmensführung übereinstimmt.

Erst dort, wo die gemeinschaftsideologische Fiktion einer realistischeren Betrachtung der (differierenden) Interessenlagen weicht, werden Ansätze einer offeneren, auch die Interessenslage der Arbeitenden berücksichtigenden Strategie erkennbar. Eine solche Strategie, die auf die Funktionalisierung der betrieblichen Befehlshierarchie ausgerichtet ist (Modell 2), durchbricht motivationshemmende Strukturen und setzt (zumindest) kreative Arbeitsmotivation bei den Arbeitenden frei. In Deutschland verbinden sich derartige Modellstrukturen mit Bezeichnungen wie 'Management by Exception', 'Management by Information' und insbesondere 'Management by Delegation', wobei letztere nach Höhne ¹⁾ mit kooperativer Führung identisch ist. Das von Höhn und Böhme in den fünfziger Jahren konzipierte Harzburger Führungsmodell -das mit dem vorgenannten Prinzip der kooperativen Führung bzw. mit der Führung im Mitarbeiterverhältnis übereinstimmt und das Konzept der selbstgesteuerten Arbeitsgruppen berücksichtigt-, sieht eine Abkehr von der autoritär-patriarchalischen Vorstellungswelt und eine Hinwendung zu zeitgemäßen Führungs- und Organisationsleitbildern vor. Ohne im folgenden detailliert auf die Inhalte dieser Modellkonzeption einzugehen, soll eine kurze Kritik an dieser Kon-

1) Vgl. Höhne, Die neuen Management-Techniken. Bd. 1. München 1972. 'Management by Exception' bezeichnet ein Verfahren, bei dem sich die Aktivität des Managers nur noch auf solche Bereiche erstreckt, die Abweichungen vom betrieblichen Plan- soll darstellen. 'Management by Information' insistiert auf ein funktionierendes Informations- und Kommunikationssystem. (Vgl. hierzu Bieding, F., Scholz, K.: Methoden des modernen Managements. Arbeits- u. betriebskundliche Reihe (30). Köln 1975.

zeption aus der Sicht der Mitarbeiter vorgenommen werden. Obwohl der Mitarbeiter im Rahmen seines überantworteten Delegationsbereichs selbständig und eigeninitiativ Handeln und Entscheiden soll -und er sich damit von einem reinen Befehlsempfänger unterscheidet-, bleibt er an die Richtlinien und Zielsetzungen des Unternehmens gebunden. Seine Verpflichtung zu verantwortungsbewußtem Handeln bindet den Mitarbeiter an unternehmerische Vorentscheidungen unter Ausschluß jeglicher Möglichkeit auf diese Entscheidungen Einfluß nehmen zu können. Das geforderte unternehmerische Verhalten im eigenen Delegationsbereich verpflichtet ihn somit zur Ausschöpfung noch vorhandener Leistungsreserven ohne entsprechende Gegenleistung. Weder findet das gewünschte Verhalten sein Pendant in einer der Funktion entsprechenden finanziellen 'Beteiligung' noch in einer Berücksichtigung von Teilhabemöglichkeiten bei dispositiven Entscheidungskomplexen. Mit dem Zugeständnis, die Ausführung vorgegebener Aufgaben eigenverantwortlich auszuführen, verbinden sich für den Arbeitenden Verpflichtungen, die in keinem Verhältnis zu den ihm entgegengebrachten Kompetenzen stehen. Trotz einer unbestreitbaren Erhöhung des Arbeitsinhalts mangelt diese Konzeption an adäquaten Gegenleistungen, die den kurzfristigen motivationalen Freisetzungseffekt in eine langfristig qualitative Partizipation aller Betroffenen umsetzt. Die Verhinderung einer langfristig stabilen und effektiven betriebsdemokratischen Konzeption ist m.E. solange vorprogrammiert, solange die Arbeitenden von der prinzipiellen Entscheidung für oder wider die Einführung derartiger Modellkonzeptionen ausgeschlossen bleiben. Als Prämisse für Delegation und Kompetenzausweitung gilt daher die Berücksichtigung von Interessen der Arbeitenden bereits in der Planungs- und Initiierungsphase derartiger Maßnahmen. Die Tatsache, daß die Arbeitenden bei der Einführung dieses Modells nicht um Zustimmung gefragt wurden, läßt sich wohl nur so interpretieren, daß die Initiatoren der Ansicht waren, daß

Arbeiter prinzipiell nicht nach Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen drängen. Dieser Einwand ist durch industrie-soziologische Forschungen Wiedemanns (1967) widerlegt worden. Seine empirisch ermittelten Ergebnisse berichten von kritischen Äußerungen befragter Arbeiter, man habe sie vor Einführung technischer Neuerungen oder bei der Planung bestimmter Arbeitsvollzüge nicht oder nicht ausreichend gehört¹⁾. Diese wenigen kritischen Anmerkungen sollten aufzeigen, daß trotz des hohen Anspruchs der kooperativen Führungsmodelle (Abbau von Motivation und Initiative hemmenden hierarchischen Strukturen) u.a. bei den Zielfindungsfunktionen die autoritär-hierarchische Strukturierung keineswegs aufgehoben wird sondern in vollem Umfang erhalten bleibt. Zu Recht bezeichnet daher Vilmar (1973) sowohl die Betriebsgemeinschaftsideologien (Modell 1) als auch die Delegationsstrategien (Modell 2) als Manipulationstechniken oder Pseudo-Strategien der Humanisierung²⁾. Der Betrieb erhält seine Legitimation als gesellschaftlich-soziale Einheit nach Vilmar (1977) keineswegs nur dadurch, daß Menschen an der Schaffung von Produktionsmitteln beteiligt sind, sondern es bedarf vielmehr neben einer Berücksichtigung der Bedingungen, unter denen die Beschäftigten die gesellschaftlichen Zielsetzungen zu erfüllen haben, der Berücksichtigung eines nach wie vor herrschaftlich strukturierten gesamtgesellschaftlichen Lebens³⁾. Die Betrachtung des Betriebes als ein 'soziotechnisches' System, die dem Prinzip der kooperativen Führung im Betrieb zugrundegelegt wurde und in Deutschland in Anlehnung an das klassische skandinavische Selbstverwaltungsmodell (Volvo) bei wenigen Betrieben im Konzept der selbstgesteuerten Arbeitsgruppen (u.a. Harzburger Modell, Ahrensburger Modell) ihr Pendant fand, vermochte den Herrschaftscharakter letztlich nicht aufzulösen.

1) Vgl. Wiedemann, H.: Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters. Köln und Opladen 1967, S. 188/189.

2) Vgl. Vilmar, F.: Menschenwürde im Betrieb. Reinbek 1973.

3) Vgl. Vilmar, F.: Politik und Mitbestimmung. Kritische Zwischenbilanz. Kronberg 1977.

Die ökonomische Macht- und Entscheidungsgewalt legitimiert sich auch in kooperativ geführten Betrieben, wenn dort auch nicht unter Berufung auf Amtsstellung, so doch durch die Verpflichtung zur Leistungserbringung gegenüber dem unternehmerischen Gesamtsystem -wobei sowohl quantitative als auch qualitative Outputziele autonom vorgegeben werden- durch den nach wie vor alleinigen Besitz an Produktionsmitteln.

Diejenigen Konzeptionen, die sich in der BRD an der Entwicklung demokratischer Formen der Arbeitsorganisation orientieren (Modell 3), erhalten zwar in quantitativer Hinsicht bislang kaum Relevanz dafür aber in qualitativer Hinsicht weitreichendere Bedeutung für eine zukünftige wirtschaftsdemokratische Entwicklung. Derartige demokratische Modelle (u.a. Glashütte SÜßmuth), deren konstitutives Merkmal das Anteilseigentum und damit die Einflußnahme auf die Verfügungsgewalt ist, beschränken sich keineswegs auf den Hierarchieabbau in der Ausführungsebene sondern beziehen ausdrücklich dispositive Funktionen in eine umfassende Reformkonzeption ein. Je nach funktionalen Erfordernissen werden dispositive Funktionen einer direkten oder indirekten Einwirkung der Betroffenen unterworfen. Das bekannteste und auch von gewerkschaftlicher Seite positiv beurteilte Konzept dieser Art ¹⁾ ist das Genossenschaftsmodell der Glashütte SÜßmuth, das im Herbst 1970 zur Vermeidung eines Konkurses unter Mitwirkung von Franz Fabian (Mitglied der IG-Chemie) und nach Bereitstellung der gefährdeten Lohngelder durch das Hessische Wirtschaftsministerium statuiert wurde. Wesentliches Grundprinzip dieses Modells ist das sogenannte 'konstruktive Mißtrauensvotum', das die Möglichkeit der Abberufung des Vorstandes bzw. eines Vorstandsmitglieds bei Zustimmung der Hälfte der Mitglieder der Haupt- bzw. Mitgliederversammlung impliziert. Da die Arbeiter und Angestellten Mitglieder des 'Vereins der Beschäftigten der Glashütte GmbH'

1) Vgl. Fabian, F.: Arbeiter übernehmen ihren Betrieb oder Der Erfolg des Modells SÜßmuth. Rowohlt, Reinbek 1972.

sind, haben sie zum einen die Möglichkeit der Wahl oder Abwahl des Vorstandes dieses Vereins und zum anderen -da dieser Vorstand zugleich mit der Gesellschafterversammlung identisch ist- die Möglichkeit der Ernennung bzw. Abberufung der Geschäftsleitung. Dieses Modell der Arbeiterselbstverwaltung erlaubt zumindest in formal-juristischer Hinsicht nicht nur die Einflußnahme der Arbeitenden auf anfallende wirtschaftlich-technische Fragen, sondern infolge der gesellschaftsvertraglich geregelten Kompetenzen der Gesellschafterversammlung (auf deren Besetzung die Arbeiter und Angestellten Einfluß nehmen können) u.a. die Entscheidung über die Verwendung der Gewinne und damit auch die Entscheidung über die Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen.

Betrachtet man die in der heutigen Humanisierungsdiskussion angeführten arbeitsorganisatorischen Gestaltungsmaßnahmen, so kann festgestellt werden, daß bei der Initiierung und Planung dieser Maßnahmen die Arbeitenden im großen und ganzen keinerlei Entscheidungsmöglichkeiten besitzen. Ihre Teilhabe beschränkt sich bestenfalls auf Informations- und Diskussionsbeiträge, die aber die prinzipielle Entscheidung für oder wider die Einführung arbeitsorganisatorischer Konzepte nicht tangieren. Erst nach Statuierung der jeweiligen Konzeptionen ergeben sich praktisch qua Ansatz je nach Intensität und Ausprägungsform der dezidierten Maßnahmen Möglichkeiten der Beeinflussung der eigenen Arbeitsbedingungen, wie sie in den vorgenannten Ausführungen -unter Beachtung der entsprechenden Vorbehalte- über arbeitsorganisatorische Gestaltungsmöglichkeiten zum Ausdruck gekommen sind. Das aus einer eigeninitiativen Statuierung von z.B. job-enrichment Maßnahmen zwar nicht gänzlich andere aber umfangreichere Partizipationsmöglichkeiten resultieren würden, die über die Möglichkeit der Einflußnahme auf die eigenen Arbeitsbedingungen hinausreichen, liegt in der Logik selbstverwaltender Ansätze begründet. Wenn erst einmal Möglichkeiten einer eigeninitiativen Statuierung vorhanden

sind, beschränken sich diese keineswegs mehr auf die Arbeitsgestaltung sondern erstrecken sich dann auch auf bislang unternehmerische, dispositive, schöpferische Entscheidungsprozesse. Da derartige Ansätze jedoch zunächst die freiwillige oder erzwungene Aufgabe einseitiger Besitz- und Machtprivilegien voraussetzen, wird die abschließende Diskussion über derartige umfangreichere Partizipationsmöglichkeiten vorläufig noch vertagt werden müssen. Aus der Vertagung dieses Diskussionskomplexes etwa auf einen Zeitraum nach Überwindung kapitalistischer Macht- und Herrschaftsstrukturen ergibt sich jedoch nicht die gänzliche Auslagerung dieser Thematik aus der bereits heute stattfindenden theoretischen Diskussion über zukünftig mögliche (dann allgemeinverbindliche) Strategien. Vielmehr geht es bereits heute darum, die vorhandenen Möglichkeiten optimal auszunutzen und Maßnahmen dort zu unterstützen, wo Arbeiterinteressen -auch wenn sie sich auf belastungsmindernde Aspekte reduzieren sollten- realisierbar erscheinen. Zu dieser quasi systemimmanenten Arbeit gehört auch die Offenlegung solcher Möglichkeiten (der Arbeitenden, der Betriebsräte, der Gewerkschaften), die sich im Rahmen bestehender ökonomischer Strukturen ergeben.

6.1.5.2. Private und staatlich-private Initiativen und Teilhabemöglichkeiten

Bei einer Unterscheidung in private Initiativen einerseits und staatlich-private Initiativen andererseits werden Unterschiede hinsichtlich der Einflußnahmemöglichkeiten der Arbeitenden, der Betriebsräte und der Gewerkschaften ersichtlich. Bevor auf diese Unterschiede im einzelnen eingegangen werden kann, sollen zuvor zur Skizzierung des Zusammenhangs zwischen privaten und staatlichen Initiativen analog den zuvor aufgeführten privaten Aktivitäten die bisherigen staatlichen Aktivitäten, die in den siebziger Jahren ihren vorläufigen Höhepunkt im Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens fanden, zumindest

benannt werden. Ein wesentlicher Aspekt staatlicher Einflußnahme bezieht sich auf den Arbeitsschutz und hier insbesondere auf den Schutz sozial benachteiligter Gruppen. Diese heute im wesentlichen vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ausgehenden Initiativen -z.B. Gesetz über technische Arbeitsmittel (1968), Arbeitsstättenverordnung (1975)- sind Verhaltensmaßnahmen auf zukünftig erwartete negative Auswirkungen unternehmerischer Willkürmaßnahmen und haben insofern offensiven Charakter. Trotz weitgehender Beseitigung unhaltbarer Mißstände früherer Zeit ist es mittels dieser Instrumentarien nie gelungen, den Arbeitnehmereinfluß im Bereich der industriellen Arbeit wesentlich zu verbessern. Auch durch die staatlichen Aktivitäten zur Regelung verschiedener Beteiligungsrechte der Arbeitenden und deren Vertretern (Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertragsgesetz) konnte eine zufriedenstellende Regelung der Arbeiterinteressen nicht realisiert werden. Eine Erweiterung staatlichen Handelns auch auf Arbeitsinhalte und damit ein erstmaliger Schritt zur Verbesserung der Arbeitssituation der Arbeitenden verband sich mit dem Forschungsprogramm der Bundesregierung zur 'Humanisierung des Arbeitslebens', das gemeinsam mit dem 'Bundesministerium für Forschung und Technologie' im Jahre 1974 verabschiedet wurde. Damit intervenierte der Staat erstmalig auf einem Gebiet (Forschung und Entwicklung), das über formalisierende und normierende Aspekte der Regelung von Arbeitsbedingungen und die Festlegung von Beteiligungsrechten gegenüber Betrieben und Unternehmen hinausreichte ¹⁾. Trotz der Widerspruchlichkeit dieses in der Folgezeit sehr umstrittenen Projekts ²⁾

-
- 1) Auf gewerkschaftlicher Seite setzte eine intensive Beschäftigung mit Fragen der Forschung und Entwicklung bereits ab 1963 (wissenschaftliche Konferenzen der IG-Metall) ein. Durch ihre Mitarbeit in der Kommission für Wirtschaftlichen und Sozialen Wandel (Anfang der siebziger Jahre) und später auch im Aktionsprogramm der Bundesregierung erkannten sie die Bedeutung der Forschungspolitik für Fragen der Beschäftigung, der Qualifikationsentwicklung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.
- 2) Vgl. hierzu Trautwein, N.: Gewerkschaften und Forschungspolitik. In: WSI-Nachrichten 12/78, S. 709 ff. ferner: Helfert, M., Trautwein-Kalms, G.: Die gewerkschaftl. Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen und das Forschungsprogramm zur HdA. In: WSI-Nachrichten 2/78, S. 73 ff.

-einerseits sollten aus den Bestrebungen Humanisierungsgewinne für die Arbeitenden resultieren, andererseits verhinderte jedoch die mangelnde Einflußnahmemöglichkeit des Staates die Umsetzung der gewonnenen Ergebnisse in die betriebliche Praxis- und den geringen Einflußmöglichkeiten des Staates in die Unternehmensentscheidungen konnten mit diesem Programm der staatlichen Forschungsförderung die Kapitalinteressen zwar nicht unterminiert so doch die Verwendung finanzieller Mittel in überschaubarere Bahnen gelenkt werden. Die staatliche Forschungspolitik, die auf ökonomische Entwicklungen insofern reagiert, als sie dort eingreift, wo eine weitere Produktivkraftentwicklung infolge einseitiger kapitalistischer Innovationsstrategien nicht mehr möglich ist, unterliegt somit zwar den gewinn- und konkurrenzbestimmten Entscheidungen der privaten Unternehmen (in denen die Forschungsmittel zur Anwendung kommen), enthält insofern jedoch ein positives Element, als sie ein Instrumentarium darstellt, das längerfristig -u.a. durch eine Erhöhung der Auflagen- die bislang einseitige Bevorzugung der Kapitalseite durch zukünftige stärkere Berücksichtigung der Arbeiterinteressen ausgleichen kann¹⁾. Gegenüber rein privaten Forschungs- und Reformstrategien, bei denen die Planung von Modellversuchen ausschließlich durch das Management der Unternehmen stattfindet (eine Ausnahme stellen die demokratischen Modellversuche dar), garantieren staatlich unterstützte Modellvorhaben den Vorteil einer stärkeren, wenn auch nicht direkten (durch die Arbeitenden) so doch indirekten Beteiligung (durch Betriebsräte und Gewerkschaften). Dieses Positivum staatlich-privater gegenüber rein privaten Konzeptionen konnte durch das 'Aktionsprogramm' der Bundesregierung bestätigt werden. Sowohl den Gewerkschaften als auch den Betriebsräten stell-

1) Eine völlige Determination des staatlichen Handlungsspielraums unter die Kapitalinteressen soll daher an dieser Stelle weder letztendlich bejaht noch verneint werden, da die Aufstellung der These einer völligen Determination m.E. einer weiteren Ausgestaltung staatlicher Gestaltungsspielräume lediglich hinderlich wäre und innerhalb bestehender politisch-ökonomischer Strukturen keinerlei Perspektiven für zukünftiges Handeln eröffnen würde.

ten sich bereits in der Phase der Planung (begrenzte) Mitwirkungsmöglichkeiten, die bei ausschließlich privater Initiierung trotz der auch dort geltenden betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen unmöglich gewesen wären. Während z.B. nach gültigem Betriebsverfassungsgesetz für die Planung von Arbeitssystemen (§ 90 BetrVG) in Privatunternehmen keine Durchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrates und des Wirtschaftsausschusses bestehen (lediglich Informations- und Beratungsrechte), wurde im Förderungsprogramm sichergestellt, daß bei jedem betrieblichen Vorhaben die betroffenen Arbeitenden über die Betriebsräte Einfluß nehmen können. Den Betriebsräten stehen bei der Planung von Modellversuchen im Rahmen des Aktionsprogramms zwar auch nur die bekannten abgestuften Informations- und Beratungsrechte zur Verfügung; jedoch besteht hier gegenüber den Einflußnahmemöglichkeiten bei Privatunternehmen insofern ein Unterschied, als die Anwendung dieser Beteiligungsrechte größere Realisierungschancen besitzt. Die staatlich-finanziell geförderten Projekte implizieren einen Anwendungsdruck auf bestehende Rechtspositionen der Betriebsräte, der u.a. durch Einräumung größerer zeitlicher Ressourcen (hinreichende Beratungszeit für den Betriebsrat und die Arbeitenden) und Hinzuziehung auswärtiger arbeitswissenschaftlicher Experten (Projektbegutachtung nach § 80 Absatz 3 BetrVG) verstärkt und operationalisiert werden kann. Somit besteht der Unterschied gegenüber rein privaten Initiativen darin, daß durch staatliche Unterstützungsmaßnahmen Bedingungen geschaffen werden können, die Betriebsratseinflüsse (u.a. §§ 80 ff., § 90/91 und § 111-113 BetrVG) eigentlich erst realisieren helfen. So kann zumindest die Durchsetzung der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen -so begrenzt diese selbst auch sein mögen- durch rechtzeitige und umfassende Einflußnahme der Betriebsräte auf Innovations- und Investitionsvorhaben gelingen.

Gegenüber den Betriebsräten besitzen die Gewerkschaften bei subventionierten Projekten neben traditionellen rechtlichen

Einflußmöglichkeiten zur Gestaltung und Veränderung der Arbeitsbedingungen größere Möglichkeiten. Obwohl der Staat selbst keine generelle Eingriffsmöglichkeit auf die Unternehmensentscheidungen besitzt, ist durch die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern bei der Vergabe von Forschungsmitteln der einseitige Zugriff der Industrie auf diese Mittel eingeschränkt worden. Zwar behält sich das Bundesministerium für Forschung und Technologie die letztendliche Entscheidung über die Bewilligung von Projektgeldern vor; jedoch geht die Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Projektabwicklung über vergleichbare Mitwirkungsmöglichkeiten bei privaten Projektinitiativen hinaus. Durch die (fast) paritätische Mitwirkung der Gewerkschaften in den speziell für die Abwicklung des Forschungsprogramms einberufenen Ausschüssen können erstmalig über rechtlich-institutionelle Einflußmöglichkeiten hinaus Rechte wahrgenommen werden, die von der Konzipierung und Formulierung von Investitionsvorhaben bis zur Umsetzung technisch-organisatorischer Veränderungen reichen. Trotz dieser unbestreitbar verbesserten Einflußnahmemöglichkeiten, insbesondere der Gewerkschaften, muß auf Tendenzen hingewiesen werden, die diese Mitwirkungsmöglichkeiten zukünftig paralysieren könnten.

Zum einen zeichnen sich gegenwärtig Tendenzen ab, die unter dem häufig undifferenzierten Begriff der 'Entbürokratisierung' und 'Entstaatlichung' auf die Abwehr staatlicher Intervention verweisen und damit für die Rücküberantwortung delegierter Entscheidungskompetenzen an Privatinitiatoren plädieren. Trautwein sieht als Indiz dieser sich abzeichnenden Tendenzen von einigen Ministern der CDU/CSU und FDP prinzipiell befürworteten Übergang, der im Rahmen des Bundesministeriums für Forschung und Technologie vorherrschenden direkten Forschungsförderung zur überwiegend indirekten Forschungsförderung (allgemeine Wirtschaftsförderung) ¹⁾. Der damit verbunde-

1) Vgl. Trautwein, N.: Gewerkschaften und Forschungspolitik, a.a.O., S. 711.

ne Verlust jeglicher inhaltlicher Einflußnahme auf die nach wie vor mit staatlichen Mitteln geförderten Projekte impliziert den Ausschluß von Verwendungskontrollmöglichkeiten der Gewerkschaften und damit zugleich den Ausschluß von Möglichkeiten über Formen der Produktion und die Strukturierung von Arbeitsinhalten mitzubestimmen.

Zum anderen sind im Rahmen bestehender Humanisierungsmaßnahmen (u.a. teilautonome Gruppen) auf mögliche Einschränkungen gewerkschaftlicher Einflußnahme durch die Wahl von 'Arbeitsgruppensprechern' hinzuweisen. Diese im Zusammenhang mit der Organisation von Arbeitsgruppen geforderten 'Sprecher' können dazu beitragen, daß sowohl die Betriebsräte als auch die Gewerkschaften aus dem betrieblichen Geschehen herausgedrängt werden, was letztlich Desolidarisierungstendenzen einerseits und Integrationstendenzen andererseits begünstigen würde. Die Gefahr der Aufsplitterung der Solidarität der Arbeitenden besteht insbesondere dann, wenn die Wahl eines Gruppensprechers ohne gewerkschaftliche Absprache bzw. ohne Betriebsratsabsprache vorgenommen wird. In diesem Fall wird die Position der Arbeitenden gegenüber Vorgesetzten prinzipiell stärkende Instrumentarium (Gruppensprecher) auf ein unternehmensstrategisch integratives, Desolidarisierungstendenzen begünstigendes Instrumentarium reduziert. Wird dagegen die gewerkschaftliche und betriebliche Vertretung insofern berücksichtigt, als z.B. gewerkschaftliche Vertrauensleute zu Arbeitsgruppensprechern gewählt werden, kann der vorgenannte integrative Effekt vermieden und die durch Solidarisierungsbemühungen gekennzeichnete betrieblich-gewerkschaftliche Arbeit gesichert werden. Trautwein-Kalms weist auf diese Problematik bei Gruppenarbeit unter Bezugnahme auf ein im Rahmen des Humanisierungsprogramms der Bundesregierung gefördertes Projekt bei VW hin und berichtet von unternehmensloyalen Tendenzen ohne Absprache mit dem Betriebsrat gewählter

Gruppensprecher¹⁾). Erst nach Übergang zu einer die gewerkschaftlich organisierten Kollegen berücksichtigenden Gruppensprecherwahl konnte diese Tendenz zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der Interessen der Gruppenmitglieder eingeschränkt werden.

Eine Analyse der staatlich-privaten und ausschließlich privaten Modellversuche führt zur Betrachtung unterschiedlicher Gründe für deren Initiierung. Während Gründe seitens des Staates in der Vermeidung möglicher offener Konflikte angenommen werden können, sind diese für private Unternehmen weniger solche konfliktharmonisierender denn rein ökonomischer Art. Somit lassen sich die Modellversuche nicht nur hinsichtlich ihrer Trägerschaft sondern auch hinsichtlich ihrer Funktionen unterscheiden.

Erfüllen die staatlich geförderten Modellversuche primär eine sozial-ökonomische Funktion, so erfüllen die privat initiierten Modellversuche eher eine ökonomisch-ideologische Funktion. Die staatlichen Aktivitäten implizieren infolge ihrer (auch) außerökonomischen Zielorientierung die Notwendigkeit, solchen privatwirtschaftlichen Entscheidungen entgegenzuwirken, die hohe gesellschaftliche Kosten u.a. durch Arbeitslosigkeit und Frühverschleiß der Arbeitskraft mit sich bringen. Wenn die Abwälzung sozialer Folgekosten auf die Arbeitenden, die praktisch einer Verdoppelung ihrer mißlichen Lage gleichkommt (z.B. wenn ein Arbeiter infolge technisch-organisatorischer Veränderungen im Betrieb von Dequalifizierung, verstärkter Arbeitsintensität und u.U. von Arbeitslosigkeit betroffen wird und darüber hinaus als Steuerzahler auch noch für diese Folgeerscheinungen aufkommen muß), langfristig gesellschaftlich zu sanktionieren droht, ist der Staat schon aufgrund seines ökonomischen Eigen-

1) Vgl. Trautwein-Kalms, G.: Arbeiten bei VW und anderswo. Berichte aus der Praxis. In: Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH), Heft 6, Köln 1977, S. 396 f.

interesses zur Initiierung gegenläufiger Maßnahmen genötigt. Dort wo sublimen gesellschaftliche Werte in die unverbindliche Privatsphäre abgedrängt werden, ist der Staat zur Reglementierung und Intervention verpflichtet. In diesem Sinne sind auch die staatlichen Aktionen zur Humanisierung der Arbeit als prinzipiell richtungsweisend anzusehen. Um jedoch die Gefahr der erneuten Abwälzung der Risiken von Entwicklung und Innovation auf den Staat -die sich im Zuge der Bestrebungen einer Verringerung auch des staatlichen Einflusses auf die Verwendung der Subventionen anbahnt- zu bannen, wird es zukünftig notwendig sein, die Vergabe von Geldern explizit an verstärkte Verwendungskontrollmöglichkeiten zu binden. Will sich der Staat nicht als Vehikel ökonomischer Mißwirtschaft mißbrauchen lassen, wird er nicht umhin können, in stärkerem Ausmaß als bisher auf kontrollierende und ggf. reglementierende Einflußnahmerechte zu drängen.

Da auf die ökonomische Funktion einzelwirtschaftlicher Maßnahmen bereits unter Hinweis auf die Produktionsflexibilität hingewiesen wurde, soll an dieser Stelle schwerpunktmäßig die ideologische Funktion privater Modellversuche angesprochen werden. Obwohl der Übergang zu Humanisierungsexperimenten prinzipiell zu bejahen ist, müssen doch Entwicklungen gesehen werden, die den originären, humanitären Implikationen dieser Ansätze zuwiderlaufen. Solange die Humanisierungsexperimente den gewünschten ökonomischen Effekt (Personal- und Produktionsflexibilität, Produktivitätssteigerung, Kostensenkung) erbringen, kann eine weitere Expansion dieser Ansätze der Wertschätzung und Unterstützung seitens der Kapitaleigner und Unternehmerverbände gewiß sein. In diesem Falle wird die praktizierte Politik als Element 'fortschrittlichen Sozialverhaltens'¹⁾ angesehen und die Humanisierungsdiskussion von wohlwollenden Stellungnahmen begleitet. Der Verweis auf Humanisierungserfolge seitens der Unternehmer gerät jedoch dann zur Farce, wenn als Maßstab für die weitere Initiierung derartiger Maßnahmen primär

1) Vgl. Priester, K.: Humanisierung der Arbeit und Kapitalverwertungsinteresse. In: Humanisierung der Lohnarbeit. Argument Sonderband 14. S. 146.

Produktivitätssteigerungen und Kostensenkungen herangezogen und die zentralen Implikationen der Neuorganisation (Abbau einseitiger Herrschaftsgewalt der Unternehmerseite) als bloße sekundäre Nebenfolge betrachtet werden. Eine derartige Sichtweise verkennt, daß die so gesetzten Prämissen in reziprokem Verhältnis zu den Implikationen einer arbeitnehmerorientierten und der Entwicklung der Produktivkräfte angepaßten Konzeption stehen. Obwohl unbestreitbar Produktivitätssteigerungen durch eine Anpassung der Organisation der Produktionsverhältnisse an die fortgeschrittenen Produktivkräfte möglich sind, darf dieses Faktum nicht als Hauptmaxime (sondern lediglich als sekundäre Nebenfolge) für oder wider die Unterstützung technischer Umstellungen und veränderter arbeitsorganisatorischer Maßnahmen angesehen werden. Werden Humanisierungserfolge durch die Unternehmer propagiert und zugleich die dafür erforderlichen Maßnahmen von kurzfristigen ökonomischen Entscheidungen abhängig gemacht, sind 'menschenwürdige Arbeitsbedingungen' für die Unternehmer nur Mittel zum Zweck und lediglich scheinbare Legitimationsbasis zur Verbesserung der Lage der Arbeitenden. Wenn arbeitsorganisatorische Maßnahmen als bloße Hilfsmittel für zukünftig neue Rationalisierungsmaßnahmen angesehen werden, wird die Propagierung von Humanisierungserfolgen zur Legitimationsideologie und wenn im Verlauf arbeitsbereichernder Maßnahmen die Solidarität der Arbeitenden destrukturierende Strategien angewandt werden (z.B. Gruppensprecherwahl ohne Einbeziehung der Gewerkschaften), verschleiern die vorgezeigten Erfolge die nach wie vor bestehenden primären Verwertungs- und Herrschaftsinteressen des Kapitals.

Im Hinblick auf eine Problematisierung der Lage der Gesamtarbeiterschaft fällt den angeführten humanisierungs- und arbeitsgestalterischen Maßnahmen infolge deren primärer Ausrichtung (fast ausschließlich) auf die Arbeitsbedingungen geringere Bedeutung zu. Die Interessen des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters -die weitgehend durch seine soziale Lage als abhängig

Beschäftigter bestimmt werden- zielen neben der humaneren Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen insbesondere auf die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Sicherung und Steigerung der Einkommen. Vereinzelt gegebene Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsbedingungen rücken angesichts hoher Arbeitslosenzahlen demgegenüber in den Hintergrund. Da sowohl die private als auch die staatliche Forschungs- und Innovationsförderung (primär) an einer Verbesserung der Verwertungsbedingungen des Kapitals orientiert ist, müssen die vorfindbaren Initiativen primär als Instrumente angesehen werden, die die innerbetriebliche Rentabilität und damit die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit sichern helfen. In dieser Perspektive erhalten sowohl private als auch staatlich-private Initiativen eine (quasi negative) beschäftigungspolitische Bedeutung. Da mit Hilfe verbesserter arbeitsorganisatorischer Gestaltungsmaßnahmen die Arbeits- und Produktionsprozesse flexibel und (langfristig) kostengünstig gestaltet werden können und diese Entwicklung unter diesem Aspekt auch zukünftig gestaltet werden soll, implizieren die entsprechend dieser Zielsetzung eingeleiteten Maßnahmen die Einsparung von Arbeit und Arbeitsplätzen und damit einen beschäftigungspolitischen Freisetzungseffekt. Somit entscheiden letztlich die praktizierten Management-Strategien und die staatliche Forschungs- und Innovationspolitik nicht nur über die zukünftigen Inhalte der Arbeit sondern insbesondere auch über die Sicherheit der Beschäftigungsverhältnisse. Die Notwendigkeit zur Sicherung der Arbeitsplätze, die mit der ökonomischen Krisenentwicklung ab 1974 in besonderem Ausmaß evident wurde, scheint jedoch durch die einseitige Orientierung auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (unter Rentabilitätsgesichtspunkten) und die praktizierten Tendenzen zur Humanisierung der Arbeit sowohl auf seiten des Kapitals als auch auf seiten des Staates in den Hintergrund zu treten. Indem humanisierende Strategien primär als Mittel zur Ökonomisierung der Arbeit und Effektivierung der Gesamtarbeit und nicht zugleich als Mittel langfristiger Beschäftigungssicherung angesehen werden, tritt insofern ein kompensato-

rischer Effekt ein, als selbst die wenigen positiven Auswirkungen dieser Maßnahmen (hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Teilhabe der Betriebsräte und Gewerkschaften an der Planung von Modellvorhaben) durch gravierende negative Auswirkungen (u.a. Arbeitslosigkeit) ausgeglichen werden. Die völlige Abwälzung dieser Problematik auf die Gewerkschaften, die zu erwartende negative Effekte der Strukturierungsmaßnahmen durch Rationalisierungs- und Kündigungsschutzabkommen in betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen ausbügeln sollen, erscheint nicht nur unangemessen sondern kommt im Falle des Ausbleibens adäquater Maßnahmen einer Bankrotterklärung des Staates gegenüber einzelwirtschaftlichen Kapitalinteressen gleich. Eine Verlagerung gesamtgesellschaftlicher Probleme einzig und allein auf die Gewerkschaften bedeutet eine Überbeanspruchung gewerkschaftlich notwendiger Politik und die Verlagerung gesetzgeberischer Notwendigkeiten auf eine Institution, die zwar wertvolle Beiträge zur sozialen Sicherung der Arbeitenden jedoch keinen gesetzgeberischen Ersatz darstellen kann. Das verstärkte Eingreifen des Staates in das privatwirtschaftliche System, die Erhöhung sozialstaatlicher Maßnahmen und Leistungen, eine qualitative Wachstumspolitik (wie sie von den Gewerkschaften gefordert wird ¹⁾) und Struktursteuerung ²⁾ als Mittel zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung sind Normative politischen Handelns, ohne die eine Politik im Interesse der Arbeitenden zukünftig nicht verwirklicht werden kann.

-
- 1) Vgl. hierzu den Entwurf des Grundsatzprogramms des Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen vom Bundesvorstand des DGB am 2. Okt. 1979, S. 13: "Die Gewerkschaften erstreben ein qualitatives Wachstum, das der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, einer gerechteren Einkommens- und Vermögensverteilung und der Hebung des gesellschaftlichen Wohls dient. Dazu ist es notwendig, auf die Richtung der wirtschaftlichen Entwicklung vorausschauend und planmäßig einzuwirken, um wirtschaftliche und soziale Fehlentwicklungen zu verhindern".
 - 2) Vgl. hierzu Loderer, E.: Strukturelle Arbeitslosigkeit durch technologischen Wandel (gekürzte Fassung eines Referats zur Eröffnung der 'Technologie-Tagung' der IG-Metall am 24. u. 25. Mai 1977). In: Gewerkschaftliche Monatshefte 7/1977, S. 409-417.

7. Mitbestimmung und Mitbeteiligung

In den vorangegangenen Ausführungen über die Organisation der Arbeit kam bisher zum Ausdruck, daß ein integrales und die Arbeitenden unmittelbar einbeziehendes Konzept der Mitbestimmung der Operationalisierung und Ergänzung durch eine Strategie der 'Humanisierung des Arbeitslebens' bedarf. Sollen die Arbeitenden an partizipativen Entscheidungsprozessen beteiligt werden (u.a. an der Arbeitsplanung und der Arbeitsorganisation) und so die Möglichkeit erhalten bisher belastende Arbeitsbedingungen zu ihren Gunsten zu beeinflussen, sind humanisierende Strategien (mit dem Ziel u.a. des Abbaus der hierarchisch-fremdbestimmten Struktur der Arbeitsorganisation) untrennbarer Bestandteil einer aktiven und verantwortlichen Mitbestimmung in der Wirtschaft. Wenn auch die Ausführungen über die 'Humanisierung der Arbeit' den Eindruck erwecken, als gehe es primär oder gar ausschließlich um die Frage der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im engeren Sinne (also um Fragen wie Arbeitsschutz, menschenwürdige Arbeitsorganisation, Mitbestimmung an betrieblichen Entscheidungsprozessen), so darf dieser Eindruck nicht darüber hinwegtäuschen, daß nur unter Einbeziehung aller Faktoren, die die Arbeitssituation betreffen (also auch unter Einbeziehung des Geldaspekts), von einer die Arbeiterinteressen zufriedenstellenden Humanisierungsstrategie gesprochen werden kann. Damit wird neben der Frage der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im engeren Sinne (als quasi immaterielle Komponente) auch die Frage der Mitbeteiligung (als quasi materielle Komponente) Bestandteil einer Diskussion um die Humanisierungs- bzw. Mitbestimmungsstrategie. Zur Begründung der 'Notwendigkeit' einer gemeinsamen Anwendung von Mitbestimmung und Mitbeteiligung kann auf theoretische Erkenntnisse zurückgegriffen werden.

Zum einen schloß die (institutionelle) Mitbestimmung der Arbeitenden bislang eine Mitbeteiligung der Arbeitenden an einer meßbaren Erfolgsgröße des Unternehmens, was sich aus dem Umstand erklärt, daß weder die Mitbestimmung eine Mitbeteili-

gung noch die Mitbeteiligung eine Mitbestimmung notwendig zur Folge hat. Weder von seiten der Parteien noch seitens der Gewerkschaften wurde das Problem der Mitbeteiligung als integraler Bestandteil der Mitbestimmung hinreichend diskutiert. Wo die Diskussion dennoch geführt wurde -über die Frage, ob der Arbeitende aus dem bisherigen Stand der Eigentumslosigkeit herausgeführt und ihm die Mitverfügung über das Kapital, von dem seine wirtschaftliche Existenz faktisch abhängt, eingeräumt werden soll-, erwies sie sich stets als Ablenkungsmanöver und zudem als nicht besonders ergiebig (Beispiel: Sparförderung). In (bestimmten) Politiker- und Unternehmerkreisen wächst in neuerer Zeit das Interesse an einer 'betrieblichen' Vermögensbeteiligung, das die Frage nach den eigentlichen Motiven, Zielen und dem Nutzeffekt für die lohnabhängig Beschäftigten herausfordert ¹⁾.

Zum anderen wird innerhalb der deutschsprachigen Literatur auf die Notwendigkeit der Verbindung von Mitbestimmung und Mitbeteiligung hingewiesen. Insbesondere die Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) artikuliert diese Notwendigkeit unter Hinweis auf ihr Selbstverständnis nach betrieblicher Partnerschaft ²⁾. Obwohl auch in dieser Arbeit eine Einheit von Mitbestimmung und angemessener finanzieller/ materieller 'Beteiligung' prinzipiell bejaht wird, soll insbesondere die in der Diskussion stehende betriebliche Beteiligung einer kritischen Betrachtung unterworfen und auf mögliche Alternativen (insbes. Tariflohnpolitik und Demokratisierungspolitik) hingewiesen werden.

- 1) Vgl. Schäfer, C.: Zur aktuellen vermögenspolitischen Diskussion. In: WSI-Mitteilungen. Heft 10, Jg. 1977, S. 598 ff.
- 2) "Betriebliche Partnerschaft ist eine vertraglich vereinbarte Form der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitern (I). Sie soll allen Beteiligten ein Höchstmaß an Selbstentfaltung ermöglichen (II) und durch verschiedene Formen der Mitwirkung (III) und Mitbestimmung (IV) bei entsprechender Mitverantwortung einer Fremdbestimmung (V) entgegenwirken. Notwendiger Bestandteil dieser Partnerschaft ist die Beteiligung der Mitarbeiter am gemeinsam erwirtschafteten Erfolg, am Kapital des Unternehmens oder an beidem (VI)". (zitiert nach: Mitteilungen der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, 23. Jg., 1. Mai 1975, Sonderdruck, Frechen bei Köln.).

Bevor im folgenden eine derartige Fragestellung aufgenommen wird, empfiehlt sich zur besseren Einordnung dieser materiell-finanziellen Problematik ein kurzer Rückblick auf die bisherige Diskussion um die Mitbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland unter (erneuter) Berücksichtigung des Beziehungsverhältnisses von Kapital und Arbeit.

Die sich mit dem Aufkommen des Industriekapitalismus anbahnende Trennung des Produktionsarbeiters von den Arbeitsgegenständen und den Arbeitsmitteln und die sich mit diesem Prozeß zugleich manifestierende Trennung von Arbeit und Kapital führte nicht nur zur Entfremdung des Arbeiters in dem Sinne, daß die Arbeit dem Arbeiter seelenlos und mechanisch erschien sondern auch zur Herabsetzung der Person des Arbeiters auf einen bloßen Lohnempfänger, der seine Arbeitskraft im Interesse einzelkapitalistischer Profitrealisierung unter Wert verkaufen mußte. Der Tausch der Arbeitskraft des Arbeiters gegen Geld (Lohn) involvierte eine (Ware-Geld-) Beziehung, die infolge der stetigen Unterbewertung der Arbeitskraft zur Deprivilegierung des Arbeiters führte. Die Diskussion über die Verteilung der Differenz zwischen dem (unterbewerteten) Wert der Arbeitskraft und dem eigentlichen Produktionswert mündete in der Folgezeit in eine primär lohnpolitische Debatte, in der die Frage der Beteiligung am Gewinn der Unternehmung infolge der Ansicht, daß der Antagonismus zwischen Lohn- und Gewinninteressen nur durch Beseitigung der Gewinninteressen aufgehoben werden könne, nicht weiter aufgeworfen wurde ¹⁾. Mit der Festlegung des Bezugsverhältnisses zwischen dem Kapital und der Arbeit erloschen für den Arbeitenden alle weiteren Rechte. Er konnte weder über die Verwendung seiner Arbeitskraft im Betrieb mitbestimmen, noch in die Organisation des Arbeitsprozesses eingreifen; die Frage der Mitentscheidung über die Verwendung der erwirtschafteten Gewinne

1) Die reservierte Haltung der Gewerkschaften -die sich heute auch in der Beurteilung des Leistungslohnes äußert- ist Ausdruck der prinzipiellen Problematik den realen Arbeitswert und damit den adäquaten Lohn zu bestimmen.

stellte sich erst gar nicht. In dem weitgehend autonomen Entscheidungs- und Verfügungsrecht der Einzelunternehmer, Familien, Gesellschafter oder Aktionäre über die Ergebnisse der Produktion äußert(e) sich das permanente Herrschaftsverhältnis des Kapitals über die Lohnarbeit. Das letztendlich autonome Entscheidungsrecht über Investition und Produktion, über Inhalt (Produktionsziele in quantitativer und qualitativer Hinsicht) und Form (Produktionsausstattung) der Produktion sowie über Bestand und Auflösung der Unternehmen (und damit verbunden die Entscheidung über den Bestand der Arbeitsplätze) garantiert(e) den kapitalbesitzenden Kräften die stetige An eignung von (neuen) Produktionsmitteln und Produktionsergebnissen und damit den Fortbestand ihres privaten Reichtums.

Neben der Einräumung von Mitspracherechten und Mitgestaltungsrechten der Arbeitenden durch das Mitbestimmungsgesetz von 1951 und das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wurde in den sechziger Jahren angesichts einer nach wie vor hohen Konzentration des privaten Produktivvermögens in den Händen weniger privater Haushalte die sogenannte Vermögensbildung von staatlicher und privater Seite forciert. So notwendig auch in Anbetracht der ungleichmäßig verteilten Einkommen und Vermögen die entwickelten Pläne zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand waren, so wenig realisierbar erschienen sie zugleich in Anbetracht der zwischen den Parteien und Verbänden geführten Diskussion um die Art und Weise dieser Umverteilung. Während von seiten der Sozialdemokratischen Partei und des Deutschen Gewerkschaftsbundes primär für eine überbetriebliche Ertragsbeteiligung ¹⁾ optiert wurde, plädierten die liberal-konservativen Kräfte des politischen Lagers für eine betriebliche Vermögensbeteiligung ²⁾ und deren gesetzlicher Statuierung.

- 1) Überbetriebliche Beteiligungskonzeptionen zielen allgemein auf die Errichtung von Vermögensfonds, die allen gesellschaftlichen Mitgliedern (also nicht nur den Arbeitenden in gewinnerzielenden Unternehmen) zugutekommen sollen.
- 2) Betriebliche Beteiligungssysteme implizieren lediglich die individuelle Zuordnung eines Beteiligungsbetrages (gemessen an einer Erfolgsgröße des Unternehmens, dem Gewinn, dem Umsatz oder der Wertschöpfung) zum tariflich vereinbarten Entgelt.

Sowohl die betrieblichen Gewinnbeteiligungsmodelle und tarifvertraglichen Investivlohnmodelle als auch die von Regierungsseite Anfang der siebziger Jahre favorisierten 'Überbetrieblichen Fondskonzepte' lehnte die größte Einzelgewerkschaft, die IG-Metall, ab. Erstere (Gewinnbeteiligungsmodelle) wurden abgelehnt, da diese erstrangig die Gewinnmaximierung verfolgten und damit betriebsegoistischen Tendenzen und daraus folgernd desolidarisierenden Tendenzen Vorschub geleistet würden. Zweitere (Überbetriebliche Fondsmodelle) wurden abgelehnt, weil einerseits die im März 1972 vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes formulierten -und im April 1973 gegen die Stimmen der Gewerkschaften Metall, ÖTV, Post, GEW und Leder vom DGB-Bundesausschuß entschiedenen- Mindestbedingungen für Überbetriebliche Fonds durch das Regierungskonzept nicht abgedeckt wurden ¹⁾ und andererseits, weil nach Ansicht der IG-Metall auch die kollektive Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen über Fonds infolge des nicht sichergestellten mitbestimmenden Einflusses und der zwangsläufig negativen Entwicklung auf die gewerkschaftliche Forderung nach qualifizierter Mitbestimmung keinen Fortschritt in bezug auf eine erweiterte Kontrolle wirtschaftlicher Macht mit sich gebracht hätte. Nach dem Scheitern (1974) des auf der Grundlage von DGB- und SPD-Forderungen entwickelten Überbetrieblichen Beteiligungskonzepts bestätigte sich der Trend einer zukünftigen stärkeren Berücksichtigung der betrieblichen Vermögensbeteiligung. Gestärkt durch verfassungsrechtliche Bedenken einer Überbetrieblichen Vermögensbeteiligung -in einer Untersuchung wurde deutlich gemacht, daß das geplante Gesetzesvorhaben mit verschiedenen Vorschriften unserer Steuergesetze nicht in Ein-

1) Der DGB-Bundesvorstand formulierte die wichtigsten Elemente dieses Planes:

- a) Unternehmen sollten Beteiligungswerte, kein Bargeld, an den Fonds abführen,
- b) Zertifikate sollten von den Arbeitnehmern nur in Ausnahmefällen, frühestens jedoch nach 10 Jahren zurückgegeben werden dürfen,
- c) Fonds sollten von den Arbeitnehmern selbst verwaltet werden.

Nach dem Regierungskonzept (SPD/FDP) waren Barabführungen zugelassen, sollten die Fonds von den Banken verwaltet und die Gewinne individuell ausgeschüttet werden. (Vgl. hierzu den Geschäftsbericht 1971-1973 des Vorstandes der IG-Metall. Wirtschaftspolitische Grundsatzfragen I, S. 65 ff.)

klang zu bringen sei- legte die parlamentarische Opposition im Mai 1975 und im Frühjahr 1976 einen Antrag zur Förderung der betrieblichen Gewinn- und Kapitalbeteiligung vor. Dieser Vorstoß belebte die Diskussion um die betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland. Auch im Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung vom Januar 1976 deutete sich die Trendwende an. Resümierend erklärte die Bundesregierung: "Hinsichtlich der Bemühungen zur gesetzlichen Überbetrieblichen Beteiligung breiterer Schichten am Zuwachs des Produktivvermögens konnte keine befriedigende Lösung erzielt werden" ¹⁾. Die Bereitschaft, zukünftig stärker die betriebliche Beteiligung zu berücksichtigen, kulminierte in der Erklärung, betriebliche Mitarbeiterbeteiligungen bei einer möglichen gesetzlichen Überbetrieblichen Lösung anzurechnen, soweit betriebliche und/oder tarifvertragliche Leistungen als Unternehmensbeteiligung ausgestaltet und die Interessen der Arbeitnehmer bei Arbeitsplatzwechsel gewahrt sind ²⁾. Mit dem Hinweis auf die notwendige Interessenswahrung der Arbeitnehmer bei Arbeitsplatzwechsel entsprach die Bundesregierung der gewerkschaftlichen Kritik gegen die aus den fünfziger und sechziger Jahren stammenden (betrieblichen) Beteiligungsmodelle, die in dieser Frage keine zufriedenstellenden Lösungen boten. Diese kritische gewerkschaftliche Argumentation, die das Doppelrisiko des Arbeitenden (Gefahr des Verlusts sowohl des Arbeitsplatzes als auch der Kapitalbeteiligung im Falle des Konkurses) und die mangelnde berufliche Mobilität

1) u. 2) Vgl. Jahreswirtschaftsbericht 1976 der Bundesregierung vom 30.1.1976, Drucksache 7/4677, Ziffer 16, Bonn-Bad Godesberg, S. 13. Der Trend der Bundesregierung zur betrieblichen Beteiligung erhielt mit der Regierungserklärung vom Dezember 1976 seinen Endgültigkeitscharakter. In Verbindung mit dem dritten Vermögensbildungsgesetz sollte die fiskalische Förderung der betrieblichen Vermögensbeteiligungen vorangetrieben und der Anlagenkatalog des Vermögensbildungsgesetzes erweitert werden (Vgl. hierzu Presse- u. Informationsamt der Bundesregierung, Regierungserklärung des Bundeskanzlers vor dem Bundestag. In: Bulletin Nr. 135, 17.12.1976).

(die Gefahr des Verlusts der im Betrieb investierten Vermögenswerte hindere den Arbeitenden am Wechsel des Arbeitsplatzes) betont ¹⁾, hat auch heute noch trotz des Versuchs einer entkräftigenden Argumentation aus dem Arbeitgeberlager seine Berechtigung und Gültigkeit ²⁾. Es ist daher nicht verwunderlich, wenn u.a. die IG-Metall den Plänen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Bundesregierung eine klare Absage erteilt. Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund stimmt in dieser Frage (Ablehnung der betrieblichen Beteiligungssysteme) mit der Industriegewerkschaft Metall überein.

Trotz der auch weiterhin bestehenden Nachteile ³⁾ einer betrieblichen Vermögensbeteiligung für die Arbeitnehmer mehrten sich die Anzeichen, daß Unternehmer, Verbände und Parteien ungeachtet aller Vorbehalte unter dem Slogan 'Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen' und unabhängig vom 'Wollen' der Arbeitenden diese zu Partnern der Kapitaleigner nötigen möchten. Mit der Arbeitgeberuntersuchung aus dem Jahre 1977 artikulierte sich der Versuch, in der Öffentlichkeit den Ein-

1) Vgl. hierzu den Argumentationskatalog des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur betrieblichen Vermögensbeteiligung. Düsseldorf 1977, S. 9.

2) Mit dem Hinweis auf einen zukünftigen (absoluten) Beteiligungsschutz (Vgl. hierzu Gusk, H.-G., Vermögensbildung und Vermögenspolitik, Köln 1979, S. 38) wird vorgegeben, daß das gewerkschaftlich vorgetragene Argument des 'Doppelrisikos' bereits entkräftet sei.

3) Diese Nachteile werden zusammenfassend folgendermaßen benannt:

- Überlagerung der Tariflohnpolitik durch betriebliche Lohnpolitik
- Entsolidarisierungseffekte
- Verstärkung der 'öffentlichen Armut' (durch die zusätzliche Belastung der öffentlichen Haushalte bei Ausweitung der betrieblichen Beteiligungen)
- Konterkarierung ordnungspolitischer Vorstellungen der Gewerkschaften zur Mitbestimmung und Vermögensbeteiligung.

(Vgl. hierzu Küller, H.-D.: Mitbestimmung und Unternehmensfinanzierung. In: Koubek, N., Küller, H.-D., Scheibe-Lange, J. (Hrsg.) Betriebswirtschaftliche Probleme der Mitbestimmung. Reihe Mitbestimmung-Arbeit-Wirtschaft. Bd. 7.; 2. veränderte u. erw. Aufl.; Köln 1980.

druck zu erwecken, als könnten die Beteiligungskonzeptionen zu größerer Gerechtigkeit der Gesamtentlohnung des Faktors Arbeit beitragen ¹⁾. Zugleich sollte unter dem Deckmantel vorgegebener Wissenschaftlichkeit der Eindruck vermittelt werden, als stünden die Arbeitnehmer den Vermögensbeteiligungsmodellen mit großer Aufnahmebereitschaft gegenüber und als seien sie quasi freiwillig zur (Kapital-)Beteiligung bereit. Trotz der inzwischen vorliegenden Kritik an der Deutschen Industrie-Instituts-Untersuchung seitens des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes (1980) entsteht in der Öffentlichkeit ein Meinungsklima, das eine betriebliche Vermögensbeteiligung als zukunftsweisende unternehmenspolitische Konzeption und als unverzichtbarer Bestandteil einer politischen Gestaltung des Gesellschaftssystems darstellt. Angesichts dieser Situation und in Anbetracht des Faktums, daß den protegierten betrieblichen Beteiligungsmodellen keineswegs die vielfach betonten humanitären Implikationen sondern handfeste ökonomisch-machtpolitische Interessen zugrundeliegen, sollen diese z.T. praktizierten Ansätze skizziert und diskutiert -und damit zugleich an Hand der Möglichkeiten und der Praxis von betrieblichen Beteiligungen die 'Vorteilhaftigkeit' dieser Formen einer konkreteren Analyse unterzogen-, die ihnen zugrundeliegenden Motive so weit an dieser Stelle notwendig offengelegt und alternative Möglichkeiten (Perspektiven) einer effektiveren 'Beteiligung' der Arbeitenden angesprochen werden.

-
- 1) Die von Guski/Schneider i.J. 1977 vorgenommene Bestandsaufnahme betrieblicher Vermögensbeteiligungen in der BRD kam zu dem inzwischen durch eine Gegendokumentation des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (DGB) widerlegten Ergebnis, daß in der BRD 770 Unternehmen mit zusammen ca. 770 000 Arbeitnehmern Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung praktizieren. Dem DGB-Bundesvorstand sind nach Korrektur dieser Untersuchung und eigenen Recherchen lediglich 299 Unternehmen bzw. Konzerne mit Modellen betrieblicher Vermögensbeteiligung bekannt (Stand 1980). Die Zahl der beteiligten Arbeitnehmer wird auf ca. 500 000 geschätzt. (Vgl. Guski, H.-G., Schneider, H.J.: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der BRD. Köln 1977. Zur Kritik dieser Untersuchung Vgl. die Dokumentation des WISO-Instituts des DGB. Unternehmen mit betrieblicher Vermögensbeteiligung. Düsseldorf, November 1980.)

7.1. Arten der betrieblichen Mitbeteiligung und Begriffsklärung

Die in der Bundesrepublik Deutschland praktizierten Modelle der Beteiligung der lohnabhängig Beschäftigten am Produktivvermögen der Wirtschaft lassen sich hinsichtlich ihrer Relevanz für die Mitbestimmung in unterparitätische Modelle einerseits und überparitätische Modelle andererseits unterscheiden ¹⁾. Während aus den unterparitätisch ausgerichteten Konzeptionen (Erfolgs- und Kapitalbeteiligung, laboristische Mitarbeiterbeteiligung) infolge der zu geringen Beteiligung der Arbeitenden am finanziellen Erfolg keine über das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Mitbestimmungsgesetz hinausreichenden Mitbestimmungsrechte resultieren, ermöglichen die überparitätisch ausgerichteten Beteiligungsmodelle (demokratische Modelle wie z.B. das Ahrensburger Modell der Firma Behrens, genossenschaftliche Beteiligungsmodelle, Beteiligung bei Kapitalneutralisierung) infolge der kapitalmäßigen Repräsentanz der Beschäftigten eine Mitbestimmungsmajorisierung und damit umfangreichere Mitbestimmungsbefugnisse. Obwohl oder gerade weil die praktizierten Beteiligungsmodelle überwiegend unterparitätisch ausgerichtet sind und ihnen damit bezüglich der Mitbestimmung keine wesentliche Bedeutung zufällt -in praxi jedoch gerade diese Beteiligungsmodelle propagiert werden-, ist es notwendig gerade auf diese Konzeptionen und deren Implikationen hinzuweisen. Die überparitätischen Beteiligungsmodelle sollen dagegen in dieser Arbeit keine weitere Berücksichtigung finden.

Die sogenannten Partnerschaftsmodelle mit Unterparität sind einerseits reine Erfolgsbeteiligungssysteme ²⁾, d.h. solche Sy-

1) Diese Unterscheidung findet sich bei Huber, J., Kosta, J.: Wirtschaftsdemokratie in der Diskussion, Frankfurt 1978, S. 21 ff.

2) Die Erfolgsbeteiligung bezeichnet die vom Unternehmen vertraglich zugesicherte Beteiligung der Mitarbeiter an einer meßbaren Erfolgsgröße des Betriebes in Form finanzieller Zuwendungen, die über individuelle Leistungsentgelte hinausgehen.

steme, die die materielle Beteiligung der Mitarbeiter von der betrieblichen Leistung -Leistungsbeteiligung¹⁾- von einer vom Verkauf her bestimmten Wertgröße -Ertragsbeteiligung²⁾- oder vom Gewinn/Verlust -Gewinnbeteiligung³⁾- in einem bestimmten Zeitabschnitt abhängig machen. In der einschlägigen Literatur wird darauf hingewiesen, daß diese sich auf den betrieblichen Erfolg beschränkende Erfolgsbeteiligungsmodelle von den Unternehmen am häufigsten praktiziert werden⁴⁾. Konkret handelt es sich überwiegend um Gewinnbeteiligung (Bilanzgewinn) praktizierende Unternehmen, da die Ertrags- und Leistungsbeteiligung die beteiligten Mitarbeiter infolge des Zahlungszwangs der Unternehmung auch bei etwaigen Verlusten 'einseitig' begünstigen würde. Das Modell der reinen Erfolgsbeteiligung schließt mit der Orientierung lediglich auf den betrieblichen Erfolg eine Partizipation der Mitarbeiter am Kapital (Eigenkapital, Fremdkapital) der Unternehmung aus. Eine Erfolgsbeteiligung garantiert einen Anspruch auf materielle Beteiligung lediglich aufgrund der erbrachten Arbeitsleistung und der aus dieser Arbeitsleistung resultierenden Erfolgsgröße. Selbst wenn den Arbeitenden zukünftig verstärkt die Möglichkeit eröffnet würde, an einem (für sie günstigeren) umsatzorientierten/produktionsorientierten Beteiligungsmodell zu partizipie-

-
- 1) Diese 'Leistungsbeteiligung' hat somit eine betriebliche Leistung als Bemessungsgrundlage. Entweder wird die in einem bestimmten Zeitraum erbrachte Mehrleistung (=Produktionsbeteiligung) oder die Relation zwischen Kosten und Leistung (=Produktivitätsbeteiligung) oder die Kostensenkung je Leistungseinheit (=Kostenersparnisbeteiligung) als Bemessungsgrundlage herangezogen.
 - 2) Die 'Ertragsbeteiligung' bezieht eine marktbedingte Verkaufsgröße in die Beteiligungskomponente mit ein. Entweder wird der Verkaufsumsatz als Bemessungsgrundlage herangezogen (=Umsatzbeteiligung) oder der Unterschiedsbetrag zwischen dem Verkaufsumsatz und dem Aufwand für von außen hereingenommene Güterwerte (=Wertschöpfungsbeteiligung) oder die Differenz zwischen Ertrag und Aufwand (=Nettoertragsbeteiligung).
 - 3) Bei der Gewinnbeteiligung wird der dem Unternehmen entstandene Gewinn bzw. Verlust als Bemessungsgrundlage angesehen. Entweder stellt der an die Kapitaleigentümer ausgeschüttete Gewinn (=Ausschüttungsbeteiligung) die Bemessungsgrundlage dar oder der in der Bilanz ausgewiesene Unternehmensgewinn (=Bilanzgewinnbeteiligung) oder die Substanzveränderung des Eigenkapitals des Unternehmens (=Substanzgewinnbeteiligung).
 - 4) Vgl. Guski/ Sneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der BRD. Köln 1977, S.27.

ren (hier würde ein Zahlungszwang auch bei Verlusten des Unternehmens bestehen), bliebe bei dieser Form der Beteiligung der Unternehmer der primäre Kapitalgeber und damit auch der bestimmende Faktor in der Unternehmung. Bei den heute praktisierten Erfolgsbeteiligungsmodellen haben die Mitarbeiter keinerlei Ansprüche auf das Kapital der sie beteiligenden Unternehmen¹⁾. Entsprechend dem postulierten Partnerschaftsgedanken (der allen diesen Konzeptionen zugrundeliegt) wird neben dieser materiellen Beteiligung häufig eine immaterielle Beteiligung durch die Einräumung institutionalisierter (einfacher) Mitbestimmungsrechte -Unterrichtungs- und Anhörungsrechte- gewährt. Es handelt sich hierbei um sogenannte Partnerschaftsausschüsse bzw. Partnerschaftsbeiräte, die zumeist paritätisch besetzt sind und deren Funktion und Ausgestaltung von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ist. Diese Partnerschaftsbeiräte, die neben den Organen bestehen, die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt sind, werden erst dann den betrieblichen Entscheidungsfindungsprozeß wesentlich beeinflussen, wenn ihnen Funktionen zugestanden werden, die über traditionelle Kapitalbeteiligungsfragen hinausreichen. Vorstellbar wäre hier die Vorlage von Investitions- und Finanzierungsplänen, da eine Mit-Entscheidung -von einer autonomen Entscheidung kann solange keine Rede sein, solange lediglich eine paritätische oder unterparitätische Zusammensetzung des Beirats vorliegt- über diese Pläne die unternehmenspolitische Zielsetzung wesentlich determinieren würde bzw. das partnerschaftliche Postulat der Entgegenwirkung einer Fremdbestimmung damit ansatzweise praktifiziert würde.

Andererseits stellen die Partnerschaftsmodelle mit Unterparität reine Kapitalbeteiligungssysteme²⁾ dar, d.h. solche Sy-

1) Reine Erfolgsbeteiligungssysteme implizieren lediglich Barausschüttungen ohne vermögensbildenden Charakter.

2) Die Beteiligung der Mitarbeiter am Eigenkapital (Kapitalbeteiligung im engeren Sinne) und die Beteiligung der Mitarbeiter am Fremdkapital (Kapitalbeteiligung im weiteren Sinne) sind die prinzipiellen Varianten der reinen Kapitalbeteiligung. Die Beteiligung am Eigenkapital erfolgt primär in Form von Belegschaftsaktien oder in Form einer stillen Beteiligung; die Beteiligung am Fremdkapital erfolgt bei kleineren und mittelständischen Unternehmen in Form des Arbeitnehmer-Darlehens, bei Großunternehmen in Form der Schuldverschreibung.

steme, die die materielle Beteiligung von einer Kapitaleinlage (nicht von der Mitarbeit) abhängig machen. Entgegen den Erfolgsbeteiligungssystemen, die infolge der Barausschüttungen keinen vermögensbildenden Charakter haben, sollen die Kapitalbeteiligungsmodelle einen Beitrag zur Vermögensbildung der lohnabhängig Arbeitenden darstellen. Durch die Beteiligung am Eigenkapital oder Fremdkapital der Unternehmung entstehen z.T. individuelle Ansprüche auf das Kapital, wodurch das Kapitalmonopol -bislang repräsentiert durch die Altkapitaleigentümer- durch eine neue Variante (den Mitarbeiterkapitaleigentümer) erweitert wird. Wie die zuvor skizzierte Erfolgsbeteiligung ist auch die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter an ein bestehendes Arbeitsverhältnis gebunden. Im Gegensatz jedoch zur Erfolgsbeteiligung -die individuell und variabel gestaltet werden kann- ist die Kapitalbeteiligung zusätzlich in vorhandene Rechtsformen eingebunden. So begründet eine Kapitalbeteiligung stets auch ein gesellschaftsrechtliches Verhältnis, das selbst bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiterbesteht. Obschon sich aus gesellschaftsrechtlicher Sicht die stille Gesellschaft, die Kommanditbeteiligung, die GmbH-Beteiligung und die Aktienbeteiligung als Beteiligungsformen anbieten, hat sich in der Praxis die Aktienbeteiligung als dominierende Beteiligungsform durchgesetzt ¹⁾, da andere Beteiligungsformen u.a. Nachteile der steuerlichen Mitunternehmerschaft (Verlust bisheriger steuerlicher Vorteile) begründen würden. Sollen die Arbeitenden direkt am (Eigen-)kapital kleiner oder mittelständischer Unternehmen (offene Handelsgesellschaft oder Kommanditgesellschaft) beteiligt werden, so setzt das nach bestehendem Handels- und Steuerrecht eine Mitunternehmerschaft (Kriterium hierfür: Einkünfte aus Gewerbebetrieb nicht jedoch aus sogenannter selbstständiger Arbeit) voraus, die in praxi nicht vorliegt.

1) Diese Aussage gilt selbst unter Zugrundelegung der realistischen Aussagen/Daten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (ca. 500 000 Belegschaftsaktionäre).

Diese Bestimmung der steuerlichen Mitunternehmerschaft (§15 Absatz 2 Einkommenssteuergesetz) behindert eine direkte Beteiligung der Mitarbeiter z.B. an einer Kommanditgesellschaft. Um das steuerliche Hemmnis einer direkten Eigenkapitalbeteiligung in klein- und mittelständischen Unternehmen zu umgehen, wird im Rahmen der Kapitalbeteiligung häufig auf die indirekte (gesellschaftsrechtliche) Beteiligungsform der sogenannten typischen stillen Beteiligung zurückgegriffen. Trotz dieser in rechtlicher Hinsicht unproblematischen Beteiligungsform (der typische stille Gesellschafter wird nicht als Mitunternehmer sondern als Darlehnsgeber angesehen) muß unter dem Aspekt der Mitbestimmung die 'stille Beteiligung' für den Mitarbeiter als unpraktikable Lösung angesehen werden, da diesem lediglich ein Recht auf alljährliche Zusendung der Bilanz und auf Überprüfung derselben zusteht¹⁾.

Zu den Partnerschaftsmodellen mit Unterparität zählt auch die sogenannte laboristische Mitarbeiterbeteiligung. Sie ist eine Beteiligungsmischform, die sowohl die Kapitaleinlagen des Mitarbeiters als auch dessen Arbeitsleistung berücksichtigt und somit die Partizipation der Mitarbeiter am Unternehmensgewinn in doppelter Hinsicht (zum einen aufgrund der Eigenschaft als Mitarbeiter, zum anderen aufgrund der Kapitaleinlage) ermöglicht. Kennzeichnend für die Erfolgs- und Kapitalbeteiligungsmischform ist die (Teil)-thesaurierung der Erfolgsanteile -d.h. die Gewinnanteile werden nicht ausbezahlt sondern auf Kapitalkonten gutgeschrieben- und die anschließende Verwendung als Kapitalbeteiligung bzw. Umwandlung in Kapitalanteile. Über eine teilweise investive Bindung von Erfolgsanteilen im Betrieb werden diejenigen Mitarbeiter, die Anteile am Produktivvermögen erhalten sollen, zur Mehrersparnis veranlaßt.

1) Bei Einräumung umfangreicherer Mitbestimmungsrechte liegt zwangsläufig eine atypische stille Gesellschaft vor, die dann steuerrechtlich als Mitunternehmerschaft angesehen wird.

In Form der sogenannten betrieblichen Investivlöhne werden Anteile vom Lohn -der sich aus einem Grundlohn und einem Gewinnanteil aufgrund der Mitarbeit zusammensetzt- abgekappt und diese als akkumulierende Kapitaleinlage in der Unternehmung erfolgswirksam angelegt. Neben dem Grundlohn erhält der Mitarbeiter somit letztlich einen Erfolgsanteil aufgrund seiner Mitarbeit, Zinserträge infolge der Verzinsung seines Kapitalanteils sowie einen zusätzlichen Gewinnanteil aufgrund der akkumulierten Kapitaleinlage. Dieses materielle Beteiligungskonzept wird für die Mitarbeiter jedoch erst dann interessant, wenn zu den Beteiligungsrechten umfangreiche Mitbestimmungsrechte (z.B. Entscheidung über Investitionspläne, Entscheidung über Berufung oder Abberufung persönlich haftender Gesellschafter) hinzukommen. Eine Ausweitung der Beteiligung auch auf den Bereich der Mitbestimmung wird sich jedoch in der Praxis vermutlich nicht durchsetzen, da die betriebliche Beteiligung im politischen Raum im allgemeinen gegen die gewerkschaftliche Mitbestimmungsforderung ins Feld geführt wird.

Die auf betrieblicher Ebene praktizierten Modelle der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen der Wirtschaft vertreten den Anspruch sowohl zu individuellem Einkommenszuwachs als auch zur Vermittlung größerer Einflußrechte beizutragen. Eine über die bisherigen Ausführungen hinausgehende Analyse der aufgeführten Vorhaben zur 'betrieblichen Beteiligung' läßt jedoch berechtigte Zweifel an deren Vorteilhaftigkeit (für die Arbeitenden aufkommen) und legt die Vermutung nahe, daß Anspruch und Wirklichkeit dieser Konzeptionen auseinanderklaffen. Obwohl unbestreitbar über eine Vermögensbeteiligung ein bestimmter Einfluß in einem Unternehmen ausgeübt werden kann, stellt sich doch die Frage der Tragweite dieser Einflußnahme bei einer Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen der gegebenen Rechtsformen. Inwieweit ein individueller Einkommenszuwachs erwartet werden kann, läßt sich bei genauerer Betrachtung der Art und Weise der Finanzierung der betrieblichen Beteiligung klären.

7.2. Realismus betrieblicher Beteiligungsmodelle

Bei den reinen Erfolgsbeteiligungssystemen zeigt sich, daß die Mitarbeiter keinerlei finanzielle Eigenleistungen erbringen müssen. In diesem Fall unterliegen die finanziellen Zuwendungen keiner automatischen Investivbindung und stehen damit dem Mitarbeiter zur freien Verfügung. Seine Beteiligung an einer Erfolgsgröße des Unternehmens führt somit in der Regel zu einer Erhöhung des laufenden Arbeitseinkommens, wobei dieses (Mehr-) Arbeitseinkommen infolge nicht vorliegender Bestimmungen zur Reinvestition für konsumtive Zwecke zur Verfügung steht. Nun zeigt sich jedoch in der Praxis, daß diese Art der Mitbeteiligung (quasi eine Unternehmensleistung) lediglich als geeignete Finanzierungsgrundlage für eine zukünftige Kapitalbeteiligung herangezogen wird. Das (Mehr-) Arbeitseinkommen ist als Grundlage für eine originäre bzw. arbeitnehmerseitige kapitalmäßige Beteiligung vorgesehen. Diese Vorgehensweise ist wohl nur so erklärbar, daß selbst in Unternehmerkreisen die Einsicht vorherrscht, daß die zwecks Stärkung der Eigenkapitalbasis angestrebte Kapitalbeteiligung wohl nur unter großen Schwierigkeiten durch ein 'Vermögen' des Arbeitnehmers bzw. durch das laufende (einfache) Arbeitseinkommen realisiert werden kann. Die Erfolgsbeteiligung wird somit als ein Übergangsmodell angesehen, das lediglich die Grundlage für eine spätere Kapitalbeteiligung darstellt. Mit dem Hinweis auf den 'vermögensbildenden' Effekt (ausschließlich) der Kapitalbeteiligungssysteme werden die an sich keiner automatischen Investivbindung unterliegenden finanziellen Zuwendungen über einen an die Kapitalbeteiligung gebundenen Investivzwang in die Unternehmung zurückgeführt und dort 'vermögenswirksam' angelegt. Von einer 'Freiwilligkeit' der Eigenleistung des Arbeitnehmers kann somit beim Übergang auf ein (vorgeblich) vermögensbildendes Beteiligungssystem nicht gesprochen werden. Wenn der Übergang von der Erfolgsbeteiligung zur Kapitalbeteiligung durch einen

Investivzwang vermittelt wird ¹⁾, impliziert dieses nicht nur den Ausschluß eines Wahlrechts zwischen Investition und Barauszahlung sondern zugleich die Unmöglichkeit einer freiwilligen Kapitalbeteiligung seitens der Arbeitnehmer. Bei der Finanzierung der betrieblichen Beteiligung muß somit von einer zwangsweisen 'Eigenleistung' gesprochen werden, die zu der Frage führt, ob der Arbeitende bei der Kapitalbeteiligung tatsächlich das gewinnt, was ihm bei der Diskussion um die Gewinnbeteiligung versprochen wird.

Die zusätzlichen Eigenkapital schaffende originäre Kapitalbeteiligung -also die durch 'freiwillige Eigenleistungen' zustandekommende- impliziert, daß alternativ neben der Erfolgsbeteiligung u.a. auch das laufende Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers zur Finanzierung dieser Beteiligung herangezogen werden kann. Selbst wenn unterstellt wird, daß dieses laufende Arbeitseinkommen für den Arbeitnehmer nicht nur Subsistenzfaktor darstellt (also auch Ersparnisse gebildet werden können), ist die Hypothese vom Zuwachs des Einkommens nicht zwangsläufig verifizierbar. Erfolgt die Finanzierung der betrieblichen Beteiligung aus dem laufenden Einkommen, so realisiert sich entweder eine Umschichtung der laufenden Ersparnis oder, was realistischer erscheint, die Einschränkung des laufenden Konsums. Das von einem Zuwachs an Einkommen nicht gesprochen werden kann, wenn der Arbeitnehmer zur Finanzierung dieses Zuwachses zunächst auf (unabdingbare) Einkommensanteile verzichten muß, ist unmittelbar einsichtig, da der Verzicht eine Verschlechterung der materiellen Situation bedingen würde. Aber auch dann, wenn die Finanzierung der betrieblichen Einkommen aus bisherigen Ersparnissen erfolgt, kann von einem Einkommenszuwachs keine Rede sein. Eine Finanzierung aus Sparanteilen bedeutet lediglich, daß dieser Teil des Arbeitseinkommens nicht mehr auf indirektem Weg (über Banken, Sparkassen, Versicherungen) sondern auf direktem Weg dem Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Für den Arbeitnehmer bedeutet dieser

1) Die Tendenz zum Investivzwang wird bei Guski/Schneider bestätigt: "Nur bei 6,6 Prozent der Gewinnbeteiligungsverfahren werden die Gewinnanteile voll ausgeschüttet. ... In den übrigen 93,4 Prozent ist ein Investivzwang mehr oder weniger stark ausgeprägt" (Vgl. Guski/Schneider: Betriebliche Vermögensbeteiligung a.a.O. S. 97)

Transfer, daß er das, was er bei einer finanziellen Einlage auf indirektem Wege 'erwirtschaften' könnte durch einen Verzicht auf Zinserträge u.a. erkaufen muß. Eine Finanzierung der Beteiligung durch Umwandlung von bisherigen Gewinn- in Lohnanteilen mit gleichzeitiger investiver Bindung dieser Lohnanteile führt auf Unternehmerseite zu einem positiven Finanzierungseffekt im Sinne einer Liquiditätsverbesserung. Der Arbeitnehmer dagegen partizipiert an dieser Form der Beteiligung nur sehr bedingt. Wenn das aus der Erfolgsbeteiligung stammende Mehreinkommen zwangsweise reinvestiert wird und Bindungs- und Sperrfristen (die eine sofortige Auszahlung der Gewinnanteile verhindern sollen) auferlegt werden, bedeutet das für den Arbeitenden, daß ihm der Gegenwert für die zuvor erbrachte (Mehr-) Leistung -es kann wohl unterstellt werden, daß Unternehmer eine Überführung von Gewinnanteilen in Lohnanteilen langfristig nur dann praktizieren werden, wenn z.B. Umsatzsteigerungen feststellbar sind- im 'vermögensbildenden Interesse' vorenthalten wird. Bei der Finanzierung der betrieblichen Beteiligung aus dem laufenden Arbeitseinkommen konterkariert somit die zwangsläufige Ersparnisumschichtung bzw. Konsumeinschränkung das postulierte Ziel eines Zuwachses an Einkommen.

Obwohl diese Diskrepanz bei einer Finanzierung der Beteiligung durch 'Unternehmensleistungen' nicht so offensichtlich ist, stellt sich auch bei dieser (unternehmensseitigen) Form der Finanzierung die Frage, inwieweit ein Unternehmen ohne die Gefahr einer tendenziellen Verschlechterung der materiellen Situation der Arbeitenden zu diesen Leistungen (Gewinnausschüttungen) fähig ist. Bereits der Versuch der Unternehmen über eine Investivkomponente einmal ausgeschüttetes Kapital wieder in die Unternehmung hereinzuholen, signalisiert die unternehmerische Problematik (Liquiditätsgefährdung). Das Beispiel des vieldiskutierten Ahrensburger Modells dokumentiert diese Problematik in anschaulicher Weise. Als sich im Verlauf

der Ende 1973 einsetzenden allgemeinen Wirtschaftskrise eine Verringerung der Gewinne und damit verbunden eine Senkung der Gewinnverteilungsquoten auf die Gesellschafter anbahnte und die zahlreichen Gesellschafter aus Furcht vor Arbeitsplatz- und Kapitalverlust die auf den Kapitalkonten gutgeschriebenen Gelder aus dem Unternehmen herauszogen, bestätigte sich, daß eine Ausschüttung von Kapitalanteilen nicht ohne Gefährdung des Unternehmens vorgenommen werden kann. Wenn die Mitarbeiter Gelder in betriebliche Anlagen investieren mag zwar -auch das dokumentiert das Ahrensburger Modell- die Auszahlung dieser investierten Gelder noch gesichert sein, jedoch unter der Gefahr des Zusammenbruchs der Unternehmung -diese Gefahr besteht insbesondere dann, wenn es sich bei den Unternehmen um Nicht-Aktiengesellschaften handelt, da in solchen Unternehmen eine Verlustbeteiligung nicht wie bei den Aktiengesellschaften über die Kursbewegungen realisiert ist- und damit unter der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und der daraus resultierenden Verschlechterung der materiellen Situation der Arbeitenden. Mit dem Übergang zu einer 'geeigneteren' Unternehmensform (Aktiengesellschaft) bleibt allerdings in Krisenzeiten das zuvor beschriebene Negativum (Tendenz zur Verschlechterung der materiellen Situation) erhalten. Je mehr Arbeitnehmer an der Börse ihre Anteile zur Disposition stellen, je geringer fällt letztlich der in diesen Anteilen repräsentierte Gegenwert aus. Der unternehmerische Vorteil ist dagegen offensichtlicher. Über die Einsparung von Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung infolge der Übertragung (lohnsteuerfreier) Belegschaftsaktien an die Arbeitnehmer kann ein erheblicher Finanzierungseffekt für das Unternehmen erzielt werden.

Die Kapitalbeteiligung enthält insofern ein ideologisches Element als in ihr die grundlegende Position zum Ausdruck kommt, daß nur dem Faktor Kapital eine Gewinnbeteiligung zusteht. Lediglich bei den Formen der (reinen) Erfolgsbeteiligung wird ein Anspruch auf Gewinn aufgrund der geleisteten Arbeit zu-

grundegelegt. Diese ausdrücklich praktizierte Differenzierung zwischen dem Faktor Arbeit und dem Faktor Kapital führt zurück zu der Frage, ob die Arbeitenden primär ein durch die Kapitalbeteiligung zum Ausdruck kommendes finanzielles Interesse haben (können) oder ob hier andere Interessen (z.B. gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit) im Vordergrund stehen.

Wie aus den vorangegangenen Ausführungen zu ersehen ist, stellt selbst dann, wenn ein primäres Interesse der Arbeitnehmer an zusätzlichem Einkommen unterstellt wird, die betriebliche Beteiligung nicht die adäquate Form zur Erhöhung des Arbeitnehmerereinkommens dar. Selbst wenn Arbeitnehmer in ertragsstarken Unternehmen eine respektabel erscheinende Verzinsung der betrieblichen Anteile verbuchen können, wird durch die betriebliche Beteiligung langfristig das Arbeitnehmerinteresse (Lohn) konterkariert, da die gewerkschaftliche Tarifpolitik mit der Option für die betriebliche Beteiligung tendenziell entwertet wird. Die Hoffnung, über eine Gewinn-/ Kapitalbeteiligung den permanenten Konflikt zwischen Gewinnempfängern einerseits und Lohnempfängern andererseits mildern oder gar aufheben zu können, erweist sich als Trugschluß. Weder kann bei einem vorherigen Verzicht auf laufendes Einkommen von einer Einkommenssteigerung gesprochen werden, noch kann eine sichere Verzinsung von Kapitalanteilen garantiert werden -da die Möglichkeit von Verlusten des Unternehmens besteht-, noch kann das stetige Risiko des Arbeitsplatzverlustes für die Arbeitnehmer vermindert werden. Gerade das Problem der Arbeitsplatzsicherung bietet sich an, um die Unvereinbarkeit von Arbeitnehmer- und Unternehmerinteressen zu exemplifizieren. Verbindet sich mit dem Gewinninteresse (Unternehmerinteresse) das Interesse an der Senkung der Produktionskosten (u.a. auch Personalkosten) und damit das Interesse an z.B. arbeitsplatzsparenden Rationalisierungen, so verbindet sich mit dem Lohninteresse (Arbeitnehmerinteresse) dasjenige der adäquaten Entlohnung und der Sicherung der Arbeitsplätze. Damit wird hier ausdrücklich der These widersprochen, daß die Arbeitnehmerinteressen gesell-

gesellschaftlich gesehen genauso Produzenteninteressen wie die der Unternehmer sind ¹⁾. Insofern soll hier geltend gemacht werden, daß die Arbeitnehmer nur dann eine Beteiligungsform akzeptieren können, wenn diese neben einer tatsächlichen Einkommensverbesserung zur gleichmäßigeren Vermögensverteilung, zur Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse, zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Stärkung der Schutz- und Mitbestimmungsrechte beitragen. Diese Arbeitnehmerinteressen und nicht die durch betriebliche Beteiligungsmodelle protegierten (finanziellen) Individualinteressen spiegeln die Interessenslage der auch weiterhin im Widerspruch zwischen gesellschaftlicher Arbeit und privater Aneignung Arbeitenden wider. Wenn einzelnen Gesellschaftern ein Eigentumsrecht an den gesellschaftlichen Produktionsmitteln eingeräumt wird, bedeutet das eine Privilegierung gegenüber denjenigen Arbeitnehmern, die zur Sicherung ihrer Existenzgrundlage auch weiterhin auf ihre Arbeitnehmereigenschaft (Lohn- bzw. Gehaltsabhängigkeit) und nicht auf die Unternehmereigenschaft (Gewinn- und Kapitalbeteiligung) rekurrieren. Eine individuelle eigentumsrechtlich sanktionierte Aneignung gesellschaftlich produzierter Werte widerspricht dem gesellschaftlichen Charakter der Produktion dieser Werte und ist demzufolge abzulehnen. Gegen dieses Postulat, daß niemand ein individuelles Eigentumsrecht an den gesellschaftlichen Produktionsmitteln besitzen sollte, wird bei den betrieblichen Beteiligungskonzeptionen u.a. durch die dort praktizierte Individualverteilung des verteilungsfähigen Gewinns in eklatanter Weise verstoßen. Wenn eine finanzielle Beteiligung nicht zur Privilegierung einzelner Gesellschafter oder Aktionäre respektive zur Desolidarisierung der Arbeitnehmer führen soll, wird daher das Kapital als eine Anwartschaft angesehen werden müssen, auf die alle Arbeitnehmer zur gegebenen Zeit Anspruch erheben. Dieser Anspruch impliziert keineswegs ein ausschließlich finanzielles Interesse (wie es z.B. bei Aktionären zum Ausdruck kommt) sondern legitimiert

1) Die Gleichsetzung findet sich bei Mestmäcker, E.-J.: Über Mitbestimmung und Vermögensverteilung. Alternativen zur Umverteilung von Besitzständen. Vortrag gehalten am 9.5.73 vor dem Walter Eucken Institut, J.C.B. Mohr: Tübingen 1973, S. 19.

sich durch ein Sozialengagement, das den Produktions- und Reproduktionsbedürfnissen der gesamten Arbeiterklasse gerecht wird. Damit wird auch die Absicherung der Vollbeschäftigung und des Rechts auf Arbeit für jeden Menschen als ein Kriterium für eine 'finanzielle Beteiligung' der Arbeitnehmer bestimmt. Wenn unternehmensseitig argumentiert wird, daß gerade die 'betriebliche Beteiligung' über das Ziel der Stärkung der Eigenkapitalbasis die Voraussetzung für höhere Investitionen und damit für die notwendige Arbeitsbeschaffung bietet, steht eine solche Argumentation in krassem Gegensatz zu konstatierbaren Realitäten. Nicht der Mangel an Eigenkapital sondern die vielfach praktizierten Fehlinvestitionen sind ursächlich mitverantwortlich für das beschäftigungspolitische Fiasko. Wenn Investitionen zum größten Teil als Rationalisierungsinvestitionen vorgenommen werden ¹⁾, mag hieraus zwar unter Umständen eine Vergrößerung des Produktionspotentials nicht jedoch unbedingt ein positiver beschäftigungswirksamer Effekt resultieren. Über eine betriebliche Beteiligung mit individuellen Verfügungsrechten wird insbesondere in Krisenzeiten lediglich die (bestenfalls) individuelle Interessensicherung gewährleistet, keineswegs aber das Recht auf Erhalt bzw. Einräumung von Beschäftigung garantiert. Auch aus diesem (beschäftigungspolitischen) Grund ist eine betriebliche Mitbeteiligung der Arbeitenden im oben angeführten Sinne nicht zu vertreten.

Auch unter dem Aspekt der Stärkung der Schutz- und Mitbestimmungsrechte fällt der betrieblichen Beteiligung nicht die Bedeutung zu, die ihr gemeinhin beigemessen wird. Das die bislang auf abhängige Arbeit begründeten Mitbestimmungsrechte zukünftig stärker durch die Kapitalbeteiligung begründet werden sollen und damit ein stetiger Abbau dieser Rechte beabsichtigt ist, wird von der unternehmensseitigen Argumentation unverhohlen zum Ausdruck gebracht. So wird der Mangel an Ein-

1) Vgl. hierzu Helfert, M.: Rationalisierung, Beschäftigung, Wirtschaftspolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 7/77, S. 429 ff.

fluß (z.B. bei der Rechtsform der stillen Gesellschaft) als unternehmenspolitischer Vorteil gepriesen: "Auch unter Mitbestimmungsgesichtspunkten ist die stille Beteiligung für die Unternehmen eine praktikable Lösung, denn § 338 Abs. 1 HGB berechtigt den stillen Gesellschafter lediglich dazu, die abschriftliche Mitteilung der jährlichen Bilanz zu verlangen und ihre Richtigkeit unter Einsicht der Bücher und Papiere zu prüfen" ¹⁾. Diese implizite Mitbestimmungsfeindlichkeit findet sich nicht nur bei der 'stillen Gesellschaft' sondern auch bei der (Rechts-)Form derjenigen Kapitalbeteiligung, die seit Engels den Inbegriff des zu kritisierenden Privateigentums repräsentiert, bei der Aktiengesellschaft. Während für die Unternehmer eine Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Form der Ausgabe von Belegschaftsaktien weitgehend unproblematisch ist -und daher angenommen werden muß, daß gerade diese Form der Kapitalbeteiligung zukünftig expandieren wird-, ergibt sich für Belegschaftsaktionäre die Problematik hinsichtlich des mit der Mitbeteiligung zugleich assoziierten Mitbestimmungsrechts. Mit der Aufteilung des Aktienkapitals in Aktien bzw. mit der Aufnahme zusätzlichen Eigenkapitals verbindet sich rechtlich keine Verpflichtung zugleich auch umfangreichere Mitspracherechte einzuräumen. Das eventuell an die Belegschaftsaktien gekoppelte Stimmrecht verbürgt infolge der zu geringen Beteiligungen der Kleinaktionäre keinen wesentlichen Einfluß auf die in der Hauptversammlung fallenden Unternehmensentscheidungen ²⁾. Es werden somit nicht nur umfassendere Mitbestimmungsrechte ausgeschlossen sondern durch die Praktizierung betrieblicher Beteiligungen (durch den Versuch die Mitbestimmung durch die Kapitalbeteiligung zu be-

1) Guski, H.-G., Schneider, H.J.: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der BRD, a.a.O., S. 113.

2) Wie Guski/Schneider selbst ausführen, ist die Gefahr einer Überparitätischen Besetzung des Aufsichtsrats nur theoretischer Art, da Stimmenmehrheit und Mehrheit des vertretenen Grundkapitals im allgemeinen identisch sind und damit (trotz Stimmrecht der Belegschaftsaktionäre) die Möglichkeit, einen eigenständigen Vertreter in den Aufsichtsrat zu bringen, faktisch nicht besteht (Vgl. Guski/Schneider, a.a.O., S. 152 ff.).

gründen) vorhandene Mitbestimmungsrechte systematisch abgebaut¹⁾. Damit wird insbesondere in der Mitbestimmungsfrage deutlich, daß die Arbeitnehmer nur augenscheinlich zu sogenannten 'Partnern der Kapitalbesitzer' gemacht werden. Hinsichtlich der Mitwirkung und Initiative der Betriebsräte bei der Einführung betrieblicher Beteiligungsmodelle kommt die (Gegen-) Dokumentation des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB zu einem gegenüber der arbeitgeberseitigen Argumentation -die Einführung betrieblicher Vermögensbeteiligungsmodelle entspreche dem Arbeitnehmer-bzw. Betriebsratswillen- reziproken Ergebnis. Hiernach kommt eine betriebliche Beteiligungsregelung nur in den seltensten Fällen aufgrund einer Initiative der Betriebsräte zustande²⁾.

7.3. Motivationen zur betrieblichen Vermögensbeteiligung

Das Interesse an betrieblichen Beteiligungssystemen, das nach dem Scheitern des DGB/SPD-Entwurfs zur Überbetrieblichen Ertragsbeteiligung expandierte und seinen Ausdruck u.a. in der Forderung nach Ausweitung der steuerbegünstigten Anlageformen auf stille Beteiligungen und Investmentzertifikate fand, legt eine detailliertere Offenlegung der damit verbundenen Motive nahe. Dieses Interesse erhält seine Legitimation aus den Begründungen zur Mitbeteiligung der Mitarbeiter, die in der Regel sozial-ethischer, sozial- und gesellschaftspolitischer und ökonomisch-privatwirtschaftlicher Art sind und in der dargebotenen Form eher zur Verwirrung als zur Klärung der Motivationslagen beitragen. Sobald ökonomische Nützlichkeitserwägungen und sozial-reformerische Tugendhaftigkeiten gleichgewichtig nebeneinander gestellt werden, die individuelle Bereitschaft

-
- 1) Die bisherigen Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer werden zwangsläufig dann abgebaut, wenn es gelingt, die arbeitsrechtliche Stellung des Arbeitnehmers ernsthaft zu gefährden. Eine solche Tendenz deutet sich mit Forderungen an, die den Arbeitnehmer zum zukünftigen 'Unternehmer' -der dann Schutzbestimmungen nicht mehr nötig hat- hochstilisieren.
 - 2) Vgl. Dokumentation des WISO-Instituts des DGB, a.a.O., S.9.

einzelner Unternehmer zu einem (positiv beladenen) sozialromantischen Unternehmerverhalten hochstilisiert und mit dem Hinweis auf den 'großen' Anteil der Mitarbeiter am Aufstieg der Firma die letztlich geringe Mitbeteiligung und die daraus resultierende Mitbestimmung begründet wird, stellt sich im Interesse einer Entmythologisierung die Notwendigkeit einer genaueren Betrachtung der Motive zur (betrieblichen) Mitarbeiterbeteiligung.

Als Motiv zur Beteiligung der Mitarbeiter tauchen in der Literatur über sogenannte Partnerschaftsunternehmen Stellungnahmen auf, die unter dem Kriterium der Bewahrung der Menschenwürde (auch) die finanzielle Beteiligung an Erfolgsgrößen des Unternehmens fordern¹⁾. Mit dieser Forderung knüpfen die jeweils stellungnehmenden Personen und Verbände an ein Motiv einer sozial-ethisch gesinnten Unternehmergruppe an, die bereits in den ersten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts unter der Ideologie der 'großen Familie' sozialreformerisch agierte. Im Gegensatz jedoch zu den eher ideellen Bestrebungen (Toleranz, Nächstenliebe, Zusammenarbeit) sozialreformerisch engagierter Unternehmer des vorigen Jahrhunderts stellt die Handlungsstruktur des heute tätigen Unternehmers ein Konglomerat aus ökonomischem Nutzenkalkül und idealistischem Pathos dar, wobei ersteres unbestreitbar in den Vordergrund ökonomischen Handelns gerückt ist. Dieses Motiv, das dem individuellen Handeln das Primat vor dem kollektiven Handeln einräumt(e) und sowohl für die Entwicklung der Mitbestimmungs- als auch der Beteiligungsfrage bis in unsere heutige Zeit bedeutsam geblieben ist, verbindet sich nach wie vor mit einem 'Bedürfnis' des Industrieunternehmers, das unter Anlehnung an Kocka (1970) mit dem Ausbau, der Sicherung und Etablierung von Herr-

1) Vgl. hierzu u.a. in den Mitteilungen der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, 23. Jg. Mai 1975 den Aufsatz von Lezius, M.: Aktive betriebliche Gesellschaftspolitik.

schaft bezeichnet werden kann ¹⁾). Dieses Herrschaftsbedürfnis, das auch in den Resultaten der vorgenannten Konzeptionen klar zum Ausdruck kommt, wird unter Hinweis auf die Gerechtigkeitskomponente (soziale Gerechtigkeit, Lohngerechtigkeit) der Beteiligungsformen verdrängt und einer breiten Öffentlichkeit als sozialreformerisches Neuland angepriesen. Angesichts eines sich zukünftig anbahnenden, verschärfenden Verteilungskampfes greifen einzelne Unternehmer auf Einsichten zurück, die bereits seit Beginn der Arbeiterbewegung bekannt und auf gewerkschaftlicher Seite ins Handlungskalkül eingebaut sind. So wird das Streben nach Gerechtigkeit -diese Gerechtigkeitsidee entspringt dem Gedanken, daß dem Arbeitnehmer der gerechte Anteil am Erlös zukommen solle-, von dem 'zahlreiche' Unternehmer offensichtlich heute mehr denn je erfüllt zu sein scheinen, als willkommenes Motiv zur Gewinnbeteiligung herangezogen.

In der Veröffentlichung aus dem Arbeitgeberlager zur bisherigen Praxis von Beteiligungsmodellen wird die Frage der unternehmerischen (Primär-)Motivation zur Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter dahingehend beantwortet, daß Großunternehmen vor allem sozial- und gesellschaftspolitische Motive mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung verbinden, während (lediglich) die mittelständischen Unternehmen infolge der geringeren Möglichkeit zur Refinanzierung am Kapitalmarkt die Verbesserung der Unternehmensfinanzierung verstärkt betonen ²⁾. Während das sozialpolitische Motiv eine gleichmäßigere Verteilung des Vermögens und eine Anhebung des Lebensstandards insbesondere der unteren Einkommensschichten impliziert, verbindet sich mit dem gesellschaftspolitischen Motiv die Verringerung der strukturellen Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit mit dem Ziel der Sicherung der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung.

1) Vgl. Kocka nach Häberle, E.J.: Herrschaft und Arbeit. Eine Hypothese über die primären Motivationen der industriellen Entwicklung. In: Backhaus, J., Eger, T., Nutzinger, H.G. (Hrsg.) Partizipation in Betrieb und Gesellschaft. Frankfurt New York 1978, S. 369 ff.

2) Vgl. Guski/ Schneider, a.a.O., S. 31 ff.

Die Sicherung der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung soll durch die Integration der Arbeitnehmer in dieselbe erfolgen. Hierzu schreibt Drechsler: "Der Prozeß der gesellschaftlichen Integration der Arbeitnehmer ist durchaus schon im Gange, aber er muß noch beschleunigt und vollendet werden. Er soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, sich mit Staat und Gesellschaft zu identifizieren, statt sie als etwas Fremdes oder gar Feindliches zu empfinden. Dazu muß er aber das Gefühl gewinnen, seinen fairen Anteil am Wirtschaftswachstum, an der Zunahme von Einkommen und Vermögen zu erhalten und bei wirtschaftlichen Rückschlägen nur einen ihm angemessenen Teil der gemeinsamen Last tragen zu müssen"¹⁾. Da auf den 'vermögensbildenden' Charakter der betrieblichen Beteiligungsmodelle in einer kurzen Replik bereits hingewiesen wurde, soll im folgenden lediglich zum gesellschaftspolitischen Motiv Stellung bezogen werden. Wie bereits aufgeführt verbindet sich mit diesem Motiv lediglich das Ziel der Verringerung (nicht der Aufhebung) des potentiellen Gegensatzes von Kapital und Arbeit, was zugleich die Reichweite dieser 'Primär-motivation' erkennen läßt. Einerseits soll der Gegensatz zwischen Lohn- und Gewinninteressen prinzipiell erhalten bleiben, andererseits soll er qua Mitbeteiligung so weit wie möglich entschärft werden. Diese Tendenz zur Konfliktharmonisierung ist Ausdruck des stetigen Verteilungskampfes zwischen Lohnempfängern und Kapitaleigentümern, der unter dem Einfluß einer gesamtwirtschaftlichen negativen Entwicklung zukünftig zu einem Machtkampf zu eskalieren droht, damit an den Grundfesten eines marktwirtschaftlichen Systems rüttelt und daher nach dem Willen einiger Unternehmer durch eine Gewinnbeteiligung rechtzeitig entschärft werden sollte. Das der Verteilungskampf eine Folge der Ablehnung der Kapitaleigner zur adäquaten (gerechten) Beteiligung der Arbeiter an den Produktionsmitteln

Drechsler, W.: Konsequente Vermögenspolitik: Aktien für alle und Beteiligungen für Mitarbeiter, Rümmel, A. (Hrsg.). Verlag Bonn Aktuell, Stuttgart

und den Produktionsresultaten ist, wird weder gesehen noch ernsthaft diskutiert. Durch das Angebot zur Gewinnbeteiligung wird statt dessen die prinzipielle Ablehnung kaschiert und damit zugleich dem Arbeitnehmer -bei Unterstellung einer Homogenität von Gewinninteresse und Arbeiterinteresse- im Falle der Ablehnung (noch) unausgesprochen die alleinige Verantwortung für den innerbetrieblichen (Un-)Frieden zugewiesen. Durch die individuelle Kapitalbeteiligung wird der Verteilungskonflikt nicht gelöst werden können, da Anspruch und Wirklichkeit der Beteiligungsmodelle zu weit auseinanderklaffen. Die unzureichenden Einflußnahmerechte der Mitarbeiter bei den einzelnen Beteiligungsformen bestätigen eher die Vermutung, daß trotz des deklarierten gesellschaftspolitischen Motivs an eine Verringerung der Interessensgegensätze nicht gedacht ist. Statt eines Abbaus der (vorhandenen) gegensätzlichen Interessen ist vielmehr eine Verlagerung von Konflikten in den Arbeitnehmer selbst vorgesehen. Die über eine Gewinnbeteiligung erreichbare Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Betrieb soll diesem das Gefühl der Interessensgleichheit und der gegenseitigen Abhängigkeit (Gemeinschaftsideologie) vermitteln und den Egoismus der einzelnen und der Gruppen (auf dem die Verteilung von Einfluß und Vermögen in einem marktwirtschaftlichen System beruht) vergessen lassen. Von einem Arbeitnehmer, der über eine Gewinnbeteiligung zu einem profitorientierten Verhalten veranlaßt werden konnte, wird eine größere Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft zu notwendigen, die Profitabilität sichernden unternehmerischen Entscheidungen sowie infolge eines auch weiterhin unterstellten (ausschließlich) materiellen Interesses des einzelnen Arbeitnehmers eine höhere Leistungsbereitschaft erwartet. Das Interesse an der Schonung und Erhaltung der Arbeitskraft tritt gegenüber dem Motiv der Förderung der Anpassungs- und Leistungsbereitschaft in den Hintergrund. Darüber hinaus wird infolge der in der Bundesrepublik Deutschland üblichen Leistungslohndifferenzierung -die einem Teil der Arbeiterschaft höheren Lohn als einem anderen ermöglicht- auch

bei der finanziellen Beteiligung diese Differenzierung bewußt in Kauf genommen bzw. fortgeschrieben, so daß die durch das Leistungslohnsystem vorgegebene innerbetriebliche Konkurrenz gefördert wird und damit Spaltungstendenzen innerhalb der Arbeiterschaft vorprogrammiert werden. Unter diesen Aspekten kann die praktizierte 'betriebliche Beteiligung' lediglich als ein weiteres raffiniertes Mittel kapitalistischer Ausbeutung der Arbeitskraft angesehen und als eine Methode zur Zersetzung der historisch gewachsenen Arbeiterklasse abgelehnt werden.

Als wesentliches Motiv zur Mitarbeiterbeteiligung wird von mittelständischen Unternehmen die Sicherung des Kapitalbedarfs durch Stärkung der Eigenkapitalbasis angeführt. Dieses finanzielle Motiv gründet auf der These der seit den sechziger Jahren herbeigeredeten Unterkapitalisierung der Wirtschaft. Eine zu geringe Eigenkapitaldecke der Unternehmen verhindere die für die Zukunft notwendigen Investitionen, eine Sicherstellung des Wirtschaftswachstums sowie einen Anstieg der Beschäftigung resp. eine Senkung der hohen Arbeitslosenzahlen¹⁾. Um diesen 'notwendigen' Kapitalbedarf zu sichern sei die Beteiligung der Masseneinkommen an der volkswirtschaftlichen Kapitalbildung unabdingbar²⁾. Der Finanzierungs- und Kapitaleffekt soll erzielt werden, indem die Umverteilung (Umwandlung von Gewinn in einbehaltenen Lohn) des hoch besteuerten Unternehmensgewinns (Einkommen-, Körperschaft-, Gewerbe-, Vermögenssteuer) auf die lediglich Steuern und Sozialabgaben abführenden Arbeitnehmer durchgeführt und die daraus resultierende unternehmerische Steuerersparnis wahrgenommen wird. Abgesehen davon, daß das Argument der 'notwendigen' Kapitalbedarfsdeckung keineswegs in unmittelbarer Abhängigkeit vom Problem der Beschäftigungssicherung bzw. der Arbeitslosigkeit gesehen werden kann, da die Arbeitslosigkeit de facto u.a. ein Ergebnis von Fehl-

1) Vgl. Guski, H.-G.: Vermögensbildung und Vermögenspolitik, Köln 1979, S. 37.

2) ebenda S. 8.

investitionen (Rationalisierungsinvestitionen und Geldanlagen auf dem Kapitalmarkt) darstellt, stellt die Behauptung von Guski/ Schneider, daß Großunternehmen die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht so sehr aus ökonomischen Gründen sondern primär aus sozial- und gesellschaftspolitischen Motiven einführen, eine Verkennung von Realitäten dar. Selbstverständlich wird durch eine faktisch unternehmensseitige Kapitalbeteiligung (durch Kauf von Aktien an der Börse) grundsätzlich kein zusätzliches Eigenkapital beschafft, so daß die Annahme eines primär sozial- und gesellschaftspolitischen Motivs naheliegt; jedoch wird dadurch die Gewinnthesaurierung des Unternehmens beeinflußt und der positive steuerliche Finanzierungseffekt erhalten, was die Möglichkeit zur Vergrößerung der Eigenkapitalbasis eröffnet. Das Motiv zur Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ist damit auch für die Großunternehmen primär die betriebswirtschaftliche Vorteilhaftigkeit und keineswegs -wie man den Arbeitnehmern einreden möchte- das humane, auf eine bessere Verteilung des Sozialprodukts und des Sozialeinkommens gerichtete Gewissen.

7.4. Alternativperspektiven zur betrieblichen Beteiligung

Wenn den Arbeitenden betriebliche Erfolgsanteile versprochen und umfassendere Informationsrechte über die Situation des Unternehmens zugestanden werden, so verbindet sich mit diesen Angeboten keineswegs die vordergründig erscheinende Uneigennützigkeit sondern ein konkretes Unternehmensinteresse, daß auf die Erbringung einer Gegenleistung -sei es in Form höherer Loyalität gegenüber dem Betrieb, sei es in Form sonstiger Anpassungsbereitschaft oder Verantwortungsbewußtsein- abzielt. Diese geforderten Gegenleistungen unterminieren sowohl die in jahrzehntelanger, mühevoller Arbeit erkämpften Arbeiterrechte als auch die gegenüber den Kapitalinteressen kontinuierlich gefestigten Arbeiterinteressen. So soll über das Mittel der 'konfliktharmonisierenden' betrieblichen Beteiligung das Recht

der Arbeiter, den im Kapitalismus bestehenden Gegensatz von Lohn- und Kapitalinteressen mit dem Mittel des Streiks zu begegnen, langfristig abgebaut und das mit den Arbeiterinteressen u.a. verbundene Ziel der Verringerung der hohen Arbeitsleistungen und der Solidarisierung zwischen den Arbeitnehmern aufgespalten werden. Durch die Verlagerung des mit der 'betrieblichen Beteiligung' involvierten Konkurrenzmechanismus in die einzelnen Arbeitnehmer soll das profitorientierte Verhalten derselben gestärkt, die Lohnsolidarität zwischen den Arbeitenden konterkariert und damit eine antigewerkschaftliche Position durchgesetzt werden. Hieraus ergeben sich für die gewerkschaftliche Handlungsstrategie Konsequenzen, die im folgenden andiskutiert werden sollen.

Solange das Ziel unternehmerischen Handelns die Individualbeteiligung und die private Vermögensbildung ist, solange werden auch eventuelle tarifvertragliche Vereinbarungen -etwa zum Zwecke der Regelung der Mittelaufbringung für die Finanzierung dieser Beteiligung- lediglich zur Sanktionierung dieser den Arbeitnehmerinteressen entgegenstehenden 'Vermögenspolitik' beitragen. Wenn arbeitnehmerfeindliche Vorstellungen tarifvertraglich statuiert werden, bedeutet das, daß diese Statuierung de facto nicht zur Gewährung von den Arbeitnehmerinteressen adäquaten Unternehmensleistungen sondern lediglich zur Festschreibung eines an sich zu bekämpfenden 'Unrechtstatbestandes' beiträgt. So führt eine tarifvertragliche Regelung z.B. betrieblicher Investivlohnsysteme zur Entwertung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik sowie zur Entfremdung der Arbeitnehmer von den Gewerkschaften und ist aus diesen Gründen abzulehnen. Damit stellt die bloße Anwendung des tarifvertraglichen Mittels auf vorgegebene unternehmerische Perspektiven a priori kein wirksames Pendant zur strukturierten Gegenmacht der Unternehmen dar. Vielmehr würde die tarifvertragliche Festschreibung derartiger Lösungen den Handlungsspielraum der Betriebsräte verringern resp. die Chance der gegebenenfalls Besserstellung der Arbeit-

nehmer ermöglichenden internen Betriebsvereinbarung einschränken. Erst wenn die Modalitäten der 'Beteiligung' -die Frage, wer die Beteiligung finanziert- und die Fragen der Art und Weise der Mittelverwendung -primär die Frage, welchen Zielen die finanziellen Mittel dienlich sein sollen- im Arbeitnehmerinteresse ¹⁾ geklärt sind, kann das tarifvertragliche Instrumentarium zur einkommens- und vermögenspolitischen 'Konfliktharmonisierung' zur Verfügung stehen. Unter dieser zusammengefaßten Prämisse (keine individuelle Kapitalbeteiligung) können Alternativen zu unternehmensseitig protegierten Beteiligungsformen konzipiert und in bestehende gewerkschaftliche Instrumentarien eingebaut werden. In diesem Zusammenhang erscheinen erneut die gewerkschaftlich kontrollierten (Überbetrieblichen) Fonds als adäquate Korrelate zur 'Beteiligungspolitik' der Unternehmer. Die gewerkschaftlich verwalteten und aus Unternehmenszuwendungen gespeisten Fonds garantieren direkte finanzielle Eingriffsmöglichkeiten z.B. für infolge von Kurzarbeit betroffene und notleidende Arbeitnehmer. Über die tarifvertragliche Vereinbarung solcher Fonds können die zuvor angedeuteten Nachteile einer betrieblichen Beteiligung vermieden, über die finanzielle (kollektive) Stärkung der Arbeitnehmerbasis die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit erhöht und damit verbunden die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitglieder angestrebt werden. Der wesentliche Vorteil dieser Überbetrieblichen Konzeption liegt in der größeren Verteilungsgleichmäßigkeit. So können bei dieser Form gegenüber den Individualkonzeptionen, die nur bestimmte Arbeitnehmer begünstigen (dieses zudem noch in unterschiedlicher Höhe) alle Arbeitnehmer mit einem gleich hohen Anteil adäquate Berücksichtigung finden. Entgegen den im Herbst 1976 von der Bundesvereinigung der deutschen Ar-

1) Dieses Arbeiterinteresse impliziert, daß die Finanzierung der 'Beteiligung' nicht aus dem laufenden Arbeitseinkommen sondern aus Unternehmensmitteln (Barabführung von Gewinnen oder buchmäßige Übertragung von Eigenkapital an Vermögensfonds) erfolgt und das mit Hilfe der finanziell 'angesparten' Mittel ein Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie zur Entschärfung der Arbeitsmarktlage und individueller (besonderer) Problemlagen geleistet wird.

beitgeberverbände in den 'Grundzügen einer weiterführenden tarifvertraglichen Vermögenspolitik' veröffentlichten Plänen, durch tarifvertragliche Vereinbarungen die betriebliche Beteiligung am Produktivvermögen zu statuieren, könnte somit von gewerkschaftlicher Seite die tarifvertragliche Statuierung der Überbetrieblichen Vermögensbeteiligung (z.B. auf Branchenebene, wie vom Deutschen Gewerkschaftsbund befürwortet) gefordert und vorangetrieben werden.

Gegenüber dem zuvor angesprochenen Konzept einer Überbetrieblichen Ertragsbeteiligung -das vom DGB-Bundesvorstand befürwortet und von der IG-Metall u.a. kritisch beurteilt wird- müssen jedoch folgende Einwände geltend gemacht werden. Zum einen ist die konstatierbare ungleiche Vermögensverteilung faktisch eine Folge der ungleichen Machtverteilung, woraus folgt, daß im Vordergrund aller Überlegungen zum Abbau der Inhomogenitäten Demokratisierungsstrategien (Mitbestimmung) absoluten Vorrang vor Vermögensbildungsmodellen -inklusive des 'kollektiven' Modells der Überbetrieblichen Ertragsbeteiligung- erhalten. Diese ungleiche Machtverteilung, die sich in einer ungeheuren Vermögenskonzentration auf der Kapitaleignerseite äußert, ist letztendlich weder durch individuelle noch durch kollektive Vermögensbildungsmodelle korrigierbar, da auch die hinter den Kollektivfonds stehenden Werte (Zertifikate) aus den (hinter diesen Wertpapieren stehenden) Produktionsmitteln ableitbar sind. Die private Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel -aus der sich das Problem der wirtschaftlichen Macht erst ergibt- ist (auch) durch eine kollektive Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen nicht aufhebbar, da ein mitbestimmender Einfluß faktisch nicht gesichert ist ¹⁾. Die Vorstellung, daß die Arbeitnehmer über zugewiesene Kapitaltitel einen Einfluß auf die Gestaltung der Wirtschaft erhalten, scheint somit nur geringe Realisierungschancen zu besitzen.

1) Vgl. hierzu Krupp, H.-J.: Kritik der Überbetrieblichen Ertragsbeteiligungspläne. In: Pitz, K.H. (Hrsg.), Das Nein zur Vermögenspolitik. Reinbek: Rowohlt 1974.

Zum anderen besteht ein Zielkonflikt zwischen dem Ziel der Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens und dem Ziel einer breiteren Streuung des Produktivvermögens. Würde vermögenspolitischen Programmen Priorität eingeräumt, so würde dieses zwangsläufig die Chancen zur Realisierung notwendiger Reformvorhaben in der Arbeitswelt verringern. Eine von den Unternehmern erhobene Abgabe für Vermögensbildungszwecke würde mit großer Wahrscheinlichkeit gegen beabsichtigte Reformvorhaben aufgerechnet und auf diese Weise der finanzielle Spielraum für u.a. qualitative Verbesserungen in der Arbeitswelt eingeengt.

Als Alternative zur betrieblichen Beteiligung bietet sich die Möglichkeit, die nach wie vor aktuelle lohnpolitische Diskussion zu aktivieren. Der Kampf um mehr Lohn und Gehalt ist gerade angesichts einer konstatierbaren Einengung der Verteilungsspielräume und der daraus resultierenden ungünstigeren Arbeitnehmersituation nach wie vor wesentlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Strategie und Politik. Innerhalb der ökonomischen Theorie wird nach wie vor die neoklassische These der unmittelbaren Abhängigkeit von Beschäftigung und Lohnstruktur vertreten und unter dieser Prämisse von den Gewerkschaften eine lohnpolitische Zurückhaltung gefordert ¹⁾. Ungeachtet einer an dieser Stelle nicht weiter zu vertiefenden Überprüfung ²⁾ dieser neoklassischen Aphorismen wird in Übereinstimmung mit Weg (1978) die These von der Haltlosigkeit des Lohnkostenarguments zur

- 1) Aus der neoklassischen These, daß u.a. die Arbeitslosigkeit eine Folge zu hoher Löhne sei wird gefordert, daß niedrigere Löhne zu niedrigeren Produktionskosten führen, daß die damit zugleich verbundene Profiterhöhung eine größere Innovationsbereitschaft begünstigt und daraus erhöhte Produktionsvolumen und zusätzliche Arbeitsplätze resultieren. Darüber hinaus wird geltend gemacht, daß über geringere Produktionskosten (als Folge geringerer Löhne) auch geringere Preisanstiege resultieren und damit eine faktische Erhöhung der Kaufkraft des Volkseinkommens eintritt, was wiederum zu höherer Produktion/ Beschäftigung beiträgt.
- 2) Zur Darstellung und Kritik des neoklassischen Ansatzes vgl. Jortzig, G., Weg, M.: Zur Diskussion von Krise und Krisenpolitik in der herrschenden ökonomischen Theorie. In: WSI-Mitteilungen, 31. Jg., Heft 3, 1978, S. 160-174 sowie Weg, M.: Lohnhöhe und Arbeitslosigkeit - Empirischer Befund, herrschende Interpretation, Kritik und Alternativen- In: Frankfurter Hefte, 12/1978, S. 37-49.

Erklärung der Beschäftigungsproblematik vertreten und für eine expansive Lohnpolitik der Gewerkschaften optiert. Eine derartige Lohnpolitik vermag nicht nur die legitimen Umverteilungsinteressen der lohnabhängig Beschäftigten zu berücksichtigen sondern auch zur Lösung der Beschäftigungsproblematik beizutragen. Mit dieser Option ergibt sich zwangsläufig die Notwendigkeit der Stärkung und Ausweitung desjenigen gewerkschaftlichen Instrumentariums, das bislang die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitenden wesentlich determinierte, die Tarifpolitik. Die (notwendige) Stärkung und Ausweitung dieser Tarifpolitik auf solche Bereiche, die sich bislang der Einflußnahme durch die Gewerkschaften weitgehend entziehen konnten (betriebliche Lohnpolitik), wird im folgenden in enger Anlehnung an Schudlich ¹⁾ kurz begründet und erläutert. Wenn Schudlich darauf hinweist, daß in den sechziger Jahren als Folge der vorangegangenen Phase der Prosperität Lohnniveausteigerungen zu verzeichnen waren, die teilweise über den Tariflohnsteigerungen lagen, so ist darin zunächst keine verwerfliche oder gar den Arbeiterinteressen entgegenstehende Entwicklung konstatierbar ²⁾. Wenn jedoch die zur Steigerung der Effektivverdienste führenden günstigeren Eingruppierungsregelungen in der Folgezeit zurückgenommen werden -eine Vorgehensweise, die von den Arbeitgebern bei rückläufiger konjunktureller Entwicklung kontinuierlich praktiziert wird- und sich damit die Effektivverdienste an die Tarifverdienste angleichen oder diese gar unter das tarifvertraglich vereinbarte Niveau abzusinken drohen, zeigt sich die Willkürlichkeit und jederzeitige Rück-

1) Vgl. Schudlich, E.: Zum Verhältnis von gewerkschaftlicher Tarifpolitik und betrieblicher Lohnpolitik. In: WSI-Mitteilungen, 2/1980, S. 78 ff. Schudlich weist hier auf die relative Bedeutung der Tarifpolitik für die Lohnentwicklung hin und bezieht sich bei seiner Analyse der eigentlich relevanten Einflußfaktoren auf Resultate von Forschungsberichten, die im Rahmen von Arbeiten der Projektgruppe Gewerkschaftsforschung im Institut für Sozialforschung, Frankfurt, ermittelt wurden.

2) Es sei hier daran erinnert, daß die zwingende Wirkung der Normen des Tarifvertrages entfällt, wenn eine Besserstellung der Arbeitnehmer, z.B. aus internen Betriebsvereinbarungen resultiert.

nahmemöglichkeit dieser von den Arbeitgebern praktizierten Eingruppierungsregelungen. Gegen diese Willkürmaßnahmen hat sich die gewerkschaftliche Einflußnahme im Sinne einer Ausweitung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik auf die betriebliche Lohnpolitik und damit auf die effektive Lohn- und Gehaltsstruktur zu richten. Insofern muß Schudlich konzediert werden, daß die bislang nicht tarifpolitisch erfaßten Einflußfaktoren der Effektivverdienstentwicklung (insbesondere die Entwicklung der effektiven Arbeitszeit ¹⁾ und die Eingruppierungs- und Beschäftigungsstruktur ²⁾) zukünftig dem Entscheidungsbereich der Unternehmen entzogen und tariflicher Normierung unterworfen werden sollten. Die Notwendigkeit zur gewerkschaftlichen Mitgestaltung derjenigen Rahmenbedingungen, die die (End-)Verdienstentwicklung wesentlich determinieren, wird durch das gewerkschaftliche Ziel der Nivellierung der Verdienste zwischen Arbeitern und Angestellten legitimiert. Von seiten der Unternehmen wird infolge eines nach wie vor vorhandenen finanziellen Spielraums die Realisierung dieses Zieles noch verhindert. In Anbetracht einer im Verlauf der Rationalisierungsentwicklung konstatierbaren Tendenz zur Angleichung der Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten sollte demgegenüber die Verdienstentwicklung nicht zu einem dem Ziel der Nivellierung entgegenstehenden Trend abgleiten. Den unternehmerischen Bestrebungen, über u.a. willkürliche Eingruppierungen die Differenzen zwischen den Verdiensten zu verstärken und damit die Kluft zwischen den Arbeitnehmern zu vergrößern, sollten daher in Anlehnung an bereits erfolgreich praktizierte gewerkschaftliche Strategien (u.a. Politik der tariflichen Statuierung von Fest-, Sockel- und Mindestbetragsforderungen) wirksame Gegenmaßnahmen entgegengesetzt werden. Hierzu gehört die Entwicklung neuer Bewer-

- 1) Schudlich führt anhand statistischer Analysen zur Verdienstentwicklung der abhängig Beschäftigten u.a. auf, daß diese Verdienstentwicklung (1970-1976) keineswegs einheitlich sondern branchenspezifisch unterschiedlich verlaufen ist. So wirkte sich im Maschinenbau die konjunkturrell bedingte Reduzierung der Arbeitszeit auf den Anstieg der Verdienste bremsend aus. (Vgl. Schudlich, a.a.O., S. 80).
- 2) Nach Schudlich bestimmt die den Entscheidungen in den Unternehmen unterliegende Eingruppierung und Beschäftigungsstruktur -nicht primär der Tarifabschluß- die Endverdienste bzw. die Endverdienstentwicklung.

tungskategorien für die Arbeitstätigkeiten zum Zwecke der adäquaten Berücksichtigung der Anforderungen des Arbeitsplatzes ebenso wie die Abwehr von Versuchen der Herabgruppierung einzelner Arbeitnehmer (durch tarifpolitische Absicherung und Verbesserung der Qualifikation, Vereinbarung von Mindestarbeitsinhalten und Mindestqualifikationen u.a.) und die Ausgestaltung von weiteren qualitativen Aspekten der Tarifpolitik (Humanisierung der Arbeitswelt, Arbeitsplatzsicherung, Verkürzung der Arbeitszeit zwecks Erhalt alter und Schaffung neuer Arbeitsplätze). Da die qua Tarifpolitik bzw. durch tarifliche Vereinbarungen intendierten gewerkschaftlichen Ziele auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarungen unterlaufen werden können, reichen tarifliche Alternativen zu den 'betrieblichen Beteiligungen' allein nicht aus. Vielmehr gilt es auch auf betrieblicher/ unternehmerischer Ebene den tariflich klaren Forderungen und Strategien einen entsprechenden Ausdruck zu verleihen. Sollen tarifliche Zielperspektiven nicht permanent durch die unternehmerische Autonomie in der Betriebspolitik hintertrieben und damit die gewerkschaftlichen Vorstellungen ad absurdum geführt werden, wird zum Zwecke der Unterstützung und Absicherung der Tarifpolitik die Stärkung der betrieblich-gewerkschaftlichen Basisarbeit erforderlich sein. Da diese Basisarbeit im wesentlichen Betriebsrats-, Vertrauensleute- und Betriebsgruppenarbeit ist, müssen die Einflußmöglichkeiten dieser Interessenvertretungen über bestehende rechtliche Normierungen hinaus erheblich erweitert werden. Traditioneller Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit ist die Absicherung und der Ausbau von Leistungen und Ansprüchen, die gemeinhin als Lohnnebenleistungen (u.a. Ausbildungs- und Weiterbildungsansprüche, Leistungen zur Arbeitsplatzgestaltung, betriebliche Pensionsleistungen) bezeichnet werden ¹⁾. Die betrieb-

1) Aus der Sicht der Arbeitnehmer ergibt sich eine Verbesserungsmöglichkeit u.a. der Pensionsleistungen durch eine tarifvertraglich abgesicherte Vorverlegung z.B. des Zeitpunkts der Zusage der Altersversorgung, um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu eröffnen, die Anspruchsvoraussetzungen auch tatsächlich zu erfüllen.

liche Interessenvertretung sollte alternativ zu eventuellen betrieblichen Beteiligungsangeboten und -zusagen seitens der Unternehmen auf den weiteren Ausbau dieser vorgenannten Leistungen drängen (z.B. Forderung zur Bildung von Rückstellungen für soziale Risiken) und damit den Arbeitenden auf dem Weg der tarifvertraglichen Absicherung oder der internen Betriebsvereinbarung die Möglichkeit zur Verbesserung der materiellen Situation offerieren. Zugleich sollten diejenigen Lohnbestandteile, die bislang nicht tarifvertraglich abgesichert sind zukünftig tariflicher Normierung unterworfen werden, da auf diese Weise den Unternehmen die in Krisenzeiten bevorzugt wahrgenommene Strategie der Rücknahme der übertariflich (betriebsintern) gewährten Leistungen genommen wird. Zur Durchsetzung dieser Ziele ist insbesondere der Betriebsrat von der Unterstützung durch überbetrieblich agierende Gremien und Institutionen abhängig, womit das Problem der Koordinierung und Kooperation der gewerkschaftlichen Funktionsträger in Betriebsrat, Wirtschaftsausschuß und Aufsichtsrat besondere Bedeutung erhält. Die Antwort auf diese Problematik(en) sollte hier jedoch nur angesprochen und mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit zur Schaffung solcher Bedingungen, die es erlauben den vielfältigen Aufgaben und Problemen zukünftig gerecht zu werden, ihren vorläufigen Abschluß finden.

8. Zusammenfassung und weiterer Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wird in einem zeitgeschichtlichen Kontext der Prozeß der Konstituierung und Institutionalisierung von Arbeiterinteressen und deren Paralyisierung durch ökonomisch-machtpolitisch motivierte Gegeninteressen beschrieben. Im Rahmen einer Bestandsaufnahme wird auf seiten der Arbeiterschaft eine qualitative Veränderung dieser sich den jeweiligen Zeitverhältnissen anpassenden Interessen registriert. Standen in früherer Zeit zumeist rein materielle Forderungen im Vordergrund (u.a. Lohnerhöhung, Arbeitsschutz), so kennzeichnet die heutige Entwicklung eine die materiellen Forderungen übersteigende und sich verstärkt auf qualitative Aspekte (Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Demokratisierung der Wirtschaft) beziehende Interessensebene. Dieser Prozeß der Erweiterung von rein materiellen zu eher immateriellen Interessen und Forderungen resultiert aus der Auseinandersetzung der arbeitenden Bevölkerung mit den sich aus dem Antagonismus von Arbeit und Kapital ergebenden Konflikten und impliziert einen vollzogenen Bewußtseinsprozeß, der vom Willen zur Selbstbestimmung, vom Ruf nach sozialer Gerechtigkeit und der Forderung nach aktiver Mitverantwortung und Mitbestimmung insbesondere in der Wirtschaft getragen ist. Die Streikaktionen u.a. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind Gradmesser dieses qualitativen Entwicklungsprozesses und die Resultate dieser Aktionen (u.a. Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden) Ausdruck einer erstarkten organisierten Arbeiterschaft, die zu einem gesellschaftlichen Machtpotential anwächst und damit die Kraft für die zukünftige ökonomische und letztlich auch gesellschaftliche Neuordnung darstellt. Die Entwicklung dieses Bewußtseinsprozesses wird in Abhängigkeit von der Entwicklung des kapitalistischen industriellen Systems gesehen. In dem Maße, in dem der arbeitende Mensch den Restriktionen einer kapitalistisch angewandten technisch-organisatorischen Entwicklung unterworfen wird, verstärken sich auf seiten der Arbeiterschaft Tendenzen, diesen Restriktionen entgegenzuwirken und die Fremdbestimmtheit der Arbeit zu durch-

brechen. Die Diskrepanz zwischen einem an sich kreative Kräfte freisetzenden technisch-organisatorischen Prozeß und seiner kapitalistischen Anwendung (und damit kreative Kräfte behindernden Prozeß) läßt die Gegensätzlichkeit von Arbeit und Kapital einerseits und die Notwendigkeit zur Aufhebung der erlebten Unterprivilegierungen durch die Forderung nach Aufhebung des Fremdcharakters der Arbeitssituation andererseits ins Bewußtsein der Arbeitenden treten.

Die mit dem Übergang nach 1945 konstatierbare praktische Verlagerung von ehemals gesamtkonzeptionellen (Planung, Sozialisierung und Mitbestimmung) zu teilkonzeptionellen Vorstellungen (betriebliche/arbeitsplatzbezogene Mitbestimmung) verschließt den Arbeitenden die Möglichkeit auf direktem Weg über die 'Schaltzentralen der Macht' die Umkehr der Machtverhältnisse in Staat und Gesellschaft einzuleiten. Obwohl die Gewerkschaften in ihrer Programmatik auch weiterhin für die überbetriebliche, gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung votieren, ist die Mitbestimmung faktisch auf die betriebliche/unternehmerische Ebene beschränkt und die Mitbestimmung auf gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene blockiert. Diese hier dargestellte Verengung des institutionellen Konzepts der Mitbestimmung wird von Interessenvertretern des Kapitals und ihnen nahestehender Kreise gefördert und angestrebt und damit die Funktion der Mitbestimmung, entgegen eines zuvor noch (unmittelbar) enthaltenen progressiven Elements im Sinne einer Gleichschaltung von ökonomischen mit gesellschaftlich und politisch bereits eingeübten Rechten sowie der Bewahrung der Ideale der sozialistischen Ordnung, auf eine das kapitalistische Wirtschaftssystem stabilisierende und damit das progressive Element konterkarierende Funktion voluntaristisch reduziert. Als Folge der Rationalisierungswelle und den damit verbundenen negativen Auswirkungen wird in den sechziger Jahren von den Gewerkschaften der Betrieb als ordnungspolitisches Potential erkannt, die betriebliche/arbeitsplatzbezogene Mitbestimmung in enger Ver-

bindung mit tarifpolitischen Konzeptionen in den Mittelpunkt gerückt und damit den auf weitere Ausnutzung der menschlichen Arbeitskraft gerichteten unternehmerischen Strategien eine Gegenstrategie offeriert. Aus der Einsicht, daß institutionelle (gesetzliche) Regelungen allein eine adäquate Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen nicht gewährleisten können, wird für eine basisdemokratische Entwicklung, die an den Interessen der in besonderer Weise von Kompetenzminderung, Arbeitsbelastung und Eliminierung planender Tätigkeiten aus dem Produktionsprozeß Betroffenen (insbesondere der Teil der Arbeitenden, der in der allgemeinen Diskussion unter dem Stichwort 'Arbeitsentfremdung' eine Rolle spielt) ansetzt, votiert. Mit dieser, anfänglich auf gewerkschaftlicher Seite noch gering geachteten Möglichkeit einer emanzipatorischen (auch) die (Einzel-) Interessen der Arbeiter berücksichtigenden -quasi indirekten- Entwicklung stellt sich im Rahmen dieser Arbeit die Frage nach den Bedingungen und Chancen einer basisdemokratischen Konzeption und die Frage nach der Wirksamkeit der damit verbundenen praktischen Ansätze.

Im Rahmen einer (normativen) das Subjekt betreffenden Bedingungsanalyse für eine zukünftige basisdemokratische Entwicklung wird der Arbeitstätigkeit des Menschen unter spezifischen Bedingungen die entscheidende Rolle für die Artikulation und Durchsetzung von im Verlauf der Arbeit bestimmten Interessen beigemessen. Diesem Ansatz liegt die Anschauung zugrunde, daß der Mensch in der Arbeit und durch die Arbeit zur Vervollkommenung und zur Verbesserung der sozialen Organisation und der menschlichen Beziehungen gelangen kann. Eine ihrer Kraft und Bedeutung bei der Arbeit und durch diese selbst bewußt gewordene Arbeiterschaft wird allen Tendenzen zur Fremdbestimmung entgegenwirken und damit auch allen Versuchen zur Reglementierung und Unterdrückung im gesellschaftlichen und politischen Bereich entgegentreten, was zur Folge hat, daß zukünftig die Gesamtheit

der Lebensverhältnisse in ein qualitativeres Licht gerückt werden kann. Diese optimistische Einschätzung beruht u.a. auf der Prämisse, daß im Rahmen betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungs- und Schulungsmaßnahmen die mit- und selbstbestimmende Fähigkeit zur Ausführung Übertragener Arbeitsaufgaben gefördert werden kann. Obwohl gewisse Einschränkungen und Beschränkungen für eine basisdemokratische Konzeption, die von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz ausgeht und den Arbeitnehmerinteressen gerecht zu werden versucht, im Rahmen der kapitalistischen Produktionsweise und der ihr zugrundeliegenden Mechanismen als gegeben angesehen werden müssen, ergeben sich bei einer Analyse der juristischen, ökonomischen und technisch-organisatorischen Bedingungen Spielräume, sowohl für die prinzipielle Durchsetzung von Ansätzen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb als auch für die praktische Ausgestaltung der diesen Ansätzen zugrundeliegenden Ansprüche. So ergeben sich Verhaltensspielräume innerhalb des juristischen und ökonomischen Bedingungsrahmens insofern, als einerseits (juristisch) durch Interpretation der bestehenden Rechtsordnung Ansätze für eine Realisierung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz in Form von Selbstentscheidungsmöglichkeiten im Rahmen neuer Arbeitsorganisationsformen gefunden werden können und andererseits (ökonomisch) die den Marktbedingungen zugrundeliegenden Handlungsweisen nicht ausschließlich an Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitskriterien ausgerichtet werden müssen, da die Marktbedingungen der ökonomischen Umwelt der Unternehmung in der gegebenen Wirklichkeit vom Modell der vollkommenen Konkurrenz abweichen. Obwohl auch die technisch-organisatorischen Bedingungskonstellationen einer Durchführung von Maßnahmen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation prinzipiell nicht entgegenstehen, ergeben sich für die Abänderung bestehender Fertigungsstrukturen bei Aufrechterhaltung der Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitsmaxime ökonomische Beschränkungen. Während sich somit die Einbeziehung unmittelbarer Arbeitnehmerinteressen durch die im zeitgeschichtlichen Kontext konstatierbare und auch durch institutionelle Regelungen als nicht aufhebbar erwiesene tendenzielle Rechtlosigkeit und Unterprivile-

gierung legitimiert und die Frage nach den Möglichkeitsbedingungen für eine interessensadäquate Konzeption nicht nur notwendig und gerechtfertigt sondern im Verlauf der Arbeit zudem unter spezifizierten Bedingungen positiv beantwortet werden kann, stellen die in praxi u.a. auch zur Aufhebung der Unterprivilegierungen eingeleiteten Ansätze/ Konzeptionen keineswegs a priori ein für die Realisierung der Arbeitnehmerinteressen geeignetes Mittel dar. Mit einigen Arbeitsorganisationsformen wird lediglich die Identifikation des Arbeiters mit der Arbeit erhöht und die Herrschaftsstruktur des Industriebetriebes festgeschrieben. Über die konsequente Weiterentwicklung von u.a. Managementstrategien werden Leistungsanreize verstärkt, profitabilitätssichernde Maßnahmen unter dem Deckmantel von Selbstbestimmungs- und Selbstverwirklichungspostulaten eingeleitet sowie die durch technisch-organisatorische Entwicklungen und durch arbeitsorganisatorische Gestaltungsmaßnahmen prinzipiell mögliche Autonomie der Arbeitenden und deren Interessenvertretung verhindert. So wie jedoch die objektiven (juristischen, ökonomischen, technischen) Bedingungsfaktoren langfristig in ein günstigeres Licht für basisdemokratische Entwicklungen gerückt werden können, so kann ab einem bestimmten Niveau und unter Beachtung solidarischer Prinzipien auch ein Teil der praktisch erprobten Ansätze zur Requalifizierung der menschlichen Arbeitskraft und zur angemessenen Berücksichtigung von (Einzel-) Interessen der Arbeitnehmer beitragen.

Obwohl ein ideologisches Moment des auf technologische und forschungspolitische Aspekte verengten Konzepts (Humanisierung der Arbeit) unübersehbar ist, zeigt sich, daß unter Hinzufügung umfassender Dispositionsbefugnisse bestimmte Formen der Arbeitsorganisation sowohl als Strategie zur Humanisierung der Arbeitswelt als auch als reale Möglichkeit individueller Teilhabe an betrieblichen Entscheidungsprozessen auf der Ausführungsebene angesehen werden können. Die vorgenommene Analyse von Möglichkeiten autonomer sozialer Gestaltung der Arbeit berücksichtigt die unterschiedlichen 'Zeitpunkte', da die Mög-

lichkeiten vor Installierung der Produktionstechnik -also bei gegebener technischer Ausstattung- andere sind als nach bereits realisiertem Einsatz der neuen Produktionstechnik. Obwohl über die Organisation und Planung der Arbeit für einige Arbeitsbereiche ein Zuwachs an Kompetenzen und damit zugleich ein Anstieg von Partizipationschancen im Sinne einer erweiterten Einflußnahmemöglichkeit auf die Gestaltung der Arbeitssituation resultiert, ist dieser Zuwachs nicht für den gesamten Arbeitsbereich verifizierbar. Trotz der keineswegs zufriedenstellenden Entwicklungen in den Modellversuchen zur Neuorganisation der Arbeit wird hier eine völlige Abkehr von auf die Gestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation einflußnehmenden Konzeptionen nicht befürwortet. Es zeigt sich, daß staatlich geförderte Humanisierungsprojekte einen relativ größeren Betriebsrats- und Gewerkschaftseinfluß geltend machen können und daß sich damit auch die Chancen vergrößern, wirksameren Einfluß auf unternehmerische Einzelentscheidungen zu nehmen. Gelingt dieser Einfluß, dann können auch die über arbeitsorganisatorische Gestaltungsmaßnahmen realisierbaren basisdemokratischen Ansätze langfristig wirksam und in ein gewerkschaftliches Gesamtkonzept reintegriert werden.

Mit der Option für eine vom Gros der Arbeitnehmer getragene basisdemokratische Entwicklung verbindet sich die Verpflichtung zur stetigen Überprüfung der diese Entwicklung erst ermöglichen und garantierenden Mechanismen und Konzeptionen im Hinblick auf eine adäquate, d.h. den jeweiligen Zeitverhältnissen angepaßte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen. In dieser Arbeit werden diese Interessen sowohl ansatzweise bestimmt als auch deren (Un-) Vereinbarkeit mit praktizierten Teilhabe- und Beteiligungskonzeptionen überprüft. Insbesondere die betrieblichen Beteiligungsmodelle genügen dem durch (kollektive) Arbeitnehmerinteressen legitimierten Anspruch nicht. Die an sich erstrebenswerte bessere Verteilung des Sozialprodukts und des Sozialeinkommens, die Aufhebung der traditionellen Trennung von Kapital und Arbeit, wird durch die unternehmensseitig vor-

geschlagenen Konzeptionen keineswegs realisiert. Zudem zeigt sich, daß durch die vorgeschlagenen 'betrieblichen Beteiligungssysteme' die Mitbestimmung der Arbeitnehmer systematisch abgebaut wird. Diese Konzeptionen kommen damit über ein bloßes 'Anliegen' nicht hinaus und tragen realiter zur Erneuerung und Statuierung alter Machtpositionen bei. Damit wird erneut die Frage der Demokratisierung der Verfügungsmacht, die Demokratisierung der mit dem Produktionsvermögen verbundenen wirtschaftlichen und politischen Macht, evident.

Die Diskrepanz zwischen den theoretisch letztendlich möglichen (positiven) Tendenzen für arbeitnehmerinteressensadäquate Entwicklungen (objektive Bedingungen) und den diesen Erkenntnissen vielfach in der Praxis entgegnläufigen Trends (z.B. betriebliche Mitbeteiligung) verweist auf die Notwendigkeit zur Schaffung solcher Möglichkeiten, die diese Dichotomie von (theoretisch) realisierbar erscheinenden und (praktisch) durch einseitige Macht- und Herrschaftsausübung permanent konterkarierenden basisdemokratischen Entwicklungen überwinden helfen. Obwohl mit der Option für einen basisdemokratischen Entscheidungsfindungsprozeß eine Voraussetzung für eine effektive, an den Interessen der Arbeiterschaft orientierte, zukünftige Entwicklung bestimmt wird, stellt sich nach den vorangegangenen Analysen auch weiterhin das Problem einer angemessenen Synthese von notwendiger Zentralisierung der Planung durch gruppen-, betriebs- und unternehmensinstitutionell übergeordneten Instanzen und basisdemokratischen Entscheidungsfindungsprozessen. Eine solche Synthese impliziert letztlich die Notwendigkeit der Statuierung einer zentralen Produktionsplanung und -lenkung, die den einseitigen Zugriff und die private Verfügungsmacht über gesellschaftlich produzierte Werte ausschließt. Unbestreitbar ist hier, daß eine im Wandel begriffene Gesellschaftsordnung einer Alternative zu egoistischen und privaten Einzelinteressen bedarf und daß die damit verbundene Option für das öffentliche Interesse (Arbeiterinteresse) auch auf die Konstituierung sozialer Gruppen angewiesen ist, um so zu einer Neuorientierung alter, auf Wettbewerb, Egoismus und Laissez-faire gerichteter

Werte durch neue Werte zu gelangen. Ob die Konstituierung solcher sozialer Gruppen durch die z.T. geschaffenen basisdemokratischen Instrumentarien (Arbeitsgruppen) bereits gelungen ist, muß wohl infolge deren mangelnder Wirksamkeit bestritten werden. Ihre prinzipiell richtungsweisende Tendenz für eine zukünftige wirtschaftliche Neuordnung verlieren sie jedoch durch die heute noch konstatierbaren Einschränkungen und Beschränkungen nicht. Weder verbindet sich mit der Option für eine basisdemokratische Entwicklung die Aufgabe langfristiger gewerkschaftlicher Zielperspektiven noch die Vernachlässigung einer die partikularistischen Einzelinteressen Überwindenden gesamtgesellschaftlichen Planung. Da jedoch eine gesellschaftliche Rahmenplanung, die die Interessen aller lohnabhängig Beschäftigten langfristig abzusichern vermag, bislang durch die institutionalisierten Mitbestimmungsvorstellungen nicht zum tragen gekommen ist, sollte durch Rückbezug auf eine basisdemokratische Konzeption die Voraussetzung für eine effektive, d.h. in die Praxis faktisch umsetzbare Planung geschaffen werden. Indem eine isolierte Betrachtung auf eine ausschließlich basisdemokratische und damit ggf. auch betriebs- und gruppenegoistische Entwicklung durch Einbeziehung des kollektiven Handlungsinstrumentariums (u.a. Tarifpolitik) vermieden wird, kann zugleich der ansonsten kritisierbare bloße integrative Charakter relativiert und als ein strategisches Mittel zur Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen verstanden werden.

Die in der industriellen Arbeitswelt und dort insbesondere unter den Arbeitern konstatierbare Tendenz zur Solidarisierung und zur Bereitschaft zum Eintreten für gemeinsame Interessen ist Bestandteil der Arbeiter- und Klassenkampftradition des 19. und 20. Jahrhunderts und Ausdruck eines kontinuierlich wachsenden Vergesellschaftungsgrades der Arbeit, der die Notwendigkeit arbeitsteilig-kooperativer Formen für die Reproduktion des gesellschaftlichen Reichtums impliziert. Aus der Abhängigkeit der Einheiten Betrieb und Unternehmung vom übergeordneten System 'Wirtschaft' und der subsystemaren Stellung der Einheit Wirtschaft von der 'Gesamtgesellschaft' ergibt sich zukünftig die Notwendigkeit einer mehrdimensional strukturierten, problemorientierten, an den Arbeiterinteressen ausgerichteten Forschung. Reale Chancen sowohl für eine Demokrati-

sierung der Wirtschaft als auch zur gerechten Verteilung der Mittel werden sich letztendlich erst im Rahmen eines umfassenden Zielsystems und einer gesamtgesellschaftlichen Neuorientierung/ Neustrukturierung ergeben. Das Gelingen einer zukünftigen demokratischen, wirtschaftlichen Rahmenplanung wird wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, der gewerkschaftlichen Forderung (zunächst) nach Parität auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene konkreten Ausdruck zu verleihen und damit die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten auszuweiten. Obwohl die (qualifizierte) Mitbestimmung institutionelle und machtpolitische Voraussetzungen für eine bedürfnisadäquate Gestaltung der Arbeits- und Lebensumwelt schafft, sind die gegenwärtigen Entwicklungstendenzen für deren Realisierung keineswegs zufriedenstellend. Versuche zur Liquidierung der Montan-Mitbestimmung dokumentieren den Abbau des gewerkschaftlichen Handlungspotentials.

Trotz dieser Entwicklungstendenzen wird hier die vielfach betonte Kriseneuphorie nicht geteilt und für die zukünftig mögliche Gestaltung von Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmung und Gesamtwirtschaft votiert. Der Grund für diese trotz aller negativen Entwicklungstendenzen optimistische Einschätzung liegt u.a. in den seit etwa der siebziger Jahre auch außerhalb der betrieblichen Arbeitswelt verstärkt einsetzenden Bemühungen, über entsprechende Schulung die gewerkschaftlichen Funktionsträger im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Politik den Erfordernissen einer immer differenzierter und spezialisierter werdenden Arbeits- und Lebensumwelt anzupassen. Wenn auch der vielfach prognostizierte Zweckoptimismus hinsichtlich Beschäftigung, Verringerung von Arbeitsbelastungen, Aufwertung erworbener beruflicher Qualifikationen, Einkommenserhöhung und Mitbestimmung infolge der vielfach destrukturierenden Entwicklungstendenzen nicht a priori geteilt werden kann, wird somit doch unter der Prämisse, daß die bereits vorhandenen Möglichkeiten durch politische und gewerkschaftliche Initiativen genutzt werden, die Frage nach den Möglichkeiten zur Gestaltung der vorgenannten Bereiche positiv beantwortet.

Literaturverzeichnis

I. Bücher

- Armanski, G.: Entstehung des Wissenschaftlichen Sozialismus. Erstausgabe. Darmstadt-Neuwied: Luchterhand 1974.
- Backhaus, J., Eger, T., Nutzinger, H.G.: Partizipation in Betrieb und Gesellschaft. Frankfurt-New-York: Campus 1978.
- Bahrdt, H.P.: Zwischen Drehbank und Computer. Reinbek: Rowohlt 1970.
- Bieding, F., Scholz, K.: Methoden des modernen Managements. Arbeits- und betriebskundliche Reihe (30). Köln: Bund 1975.
- Bihl, G.: Von der Mitbestimmung zur Selbstbestimmung. Das skandinavische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppen. München: Goldmann 1973.
- Birkwald, R., Pornschlegel, H.: Handlungsanleitung zur menschenrechtlichen Arbeitsgestaltung nach den §§ 90/91 Betriebsverfassungsgesetz. Köln: Bund 1976.
- Böhle, F., Altmann, N.: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit. Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt. Frankfurt: Athenäum 1972.
- Brandt, G., Haas, L., Mayer, E., Schumm, W.: Berufliche Sozialisation und gesellschaftliches Bewußtsein jugendlicher Erwerbstätiger. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt 1973.

- Brinkmann-Herz, D.: Die Unternehmensmitbestimmung in der BRD. Der lange Weg einer Reformidee. Köln: Kiepenheuer u. Witsch 1975.
- Brock, A., Hindrichs, W., Hoffmann, R., Pöhler, W., Sund, O.: Industriearbeit und Herrschaft. Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Themenkreis Betrieb 1. Überarb. Neuaufl. Bremen: Europäische Verlagsanstalt 1975.
- Däubler, W.: Das Arbeitsrecht. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Überarb. Neuaufl. Reinbek: Rowohlt 1976.
- Deppe, F., v. Freyberg, J., Kievenheim, Ch., Meyer, R., Werkmeister, Fr.: Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf? 4. Aufl. Frankfurt/ M.: Suhrkamp 1973.
- Drechsler, W.: Konsequente Vermögenspolitik. Aktien für alle und Beteiligungen für Mitarbeiter. Rummel, A. (Hrsg.) Stuttgart: Verlag Bonn Aktuell 1976.
- Engelsing, R.: Sozial- und Wirtschaftsgeschichte Deutschlands. 2. bibl. erw. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck u. Ruprecht 1976.
- Engelsing, R.: Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten. Göttingen: Vandenhoeck u. Ruprecht 1973.
- Fabian, F.: Arbeiter übernehmen ihren Betrieb oder Der Erfolg des Modells Süßmuth. Reinbek: Rowohlt 1972.

- Fricke, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit. Schriftenreihe des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bd. 119. Bonn- Bad Godesberg: Neue Gesellschaft 1975.
- Friedmann, G.: Grenzen der Arbeitsteilung. München: Europäische Verlagsanstalt 1959.
- Fürstenberg, F.: Industriesoziologie II. Die Entwicklung der Arbeits- und Betriebssoziologie seit dem zweiten Weltkrieg. Darmstadt-Neuwied: Luchterhand 1974.
- Giersch, H.: Allgemeine Wirtschaftspolitik. Erster Band. Grundlagen. Wiesbaden: Gabler 1961.
- Groskurth, P.: Arbeit und Persönlichkeit. Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft. Reinbek: Rowohlt 1979.
- Grossmann, R., Schneider, F.: Arbeitsrecht. Studienbücher für Wirtschaft und Verwaltung. 3. Überarb. Aufl. Bd. 6. Bonn: Stollfuß 1974.
- Guski, H.-G.: Vermögensbildung und Vermögenspolitik. Curriculum Soziale Marktwirtschaft. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.). Köln: Deutscher Instituts Verlag 1979.

- Guski, H.-G., Schneider, H.J.: Betriebliche Vermögensbeteiligung in der BRD. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.). Köln: Deutscher Instituts Verlag 1977.
- Hartwich, H.H.: Politik im 20. Jahrhundert. 3. Aufl. Braunschweig: Westermann 1964.
- Haug, W.F.: Humanisierung der Lohnarbeit? Der Kampf um die Arbeitsbedingungen. Berlin: Argument-Verlag 1977.
- Henning, F.W.: Das industrialisierte Deutschland 1914-1978. Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Bd. 3. Paderborn: Schöningh 1974.
- Hillmann, G.: Die Befreiung der Arbeit. Die Entwicklung kooperativer Selbstorganisation und die Auflösung bürokratisch-hierarchischer Herrschaft. Reinbek: Rowohlt 1970.
- Höhne, R.: Die neuen Management-Techniken. Bd. 1. München: Verlag Moderne Industrie 1972.
- Hörning, K.H.: Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen. Texte zur politischen Theorie und Praxis. Frankfurt: Fischer 1971.
- Hondrich, K.O.: Mitbestimmung in Europa - Ein Diskussionsbeitrag - Zur Soziologie der Mitbestimmung: Vergleichende und theoretische Perspektiven. Köln: Europa Union Verlag 1970.

- Huber, J., Kosta, J.: Wirtschaftsdemokratie in der Diskussion. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt 1978.
- Hueck, A., Nipperdey, H.C.: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Bd. 2. 7. Aufl. Berlin-Frankfurt: Vahlen 1967.
- Hufschmid, J.: Die Politik des Kapitals. Konzentration und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik. 8. Aufl. Frankfurt: Suhrkamp 1972.
- Jonas, F.: Geschichte der Soziologie. Aufklärung, Liberalismus, Idealismus, Sozialismus, Übergang zur industriellen Gesellschaft. Bd. I. Reinbek: Rowohlt 1976.
- Jung, H., Deppe, F.: Vergleich der Gesellschaftssysteme BRD-DDR. Köln: Rugenstein 1971.
- Kern, H., Schumann, M.: Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der BRD. Frankfurt/ M.: Europäische Verlagsanstalt 1972.
- Kern, H., Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Studienausgabe. Frankfurt/ M.: Suhrkamp 1977.
- Klönne, A.: Die deutsche Arbeiterbewegung. Geschichte, Ziele, Wirkungen. 1. Aufl. Düsseldorf-Köln: Diederichs 1980.

- Klüber, F.: Grundlagen der katholischen Soziallehre. Osnabrück: Fromm 1960.
- Kluge, F.: Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache. 19. Aufl. Bearb. von Walther Mitzka. Berlin: Gruyter 1963.
- König, R.: Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd. 2. Stuttgart: Enke Verlag 1969.
- Leont'ev, A.N.: Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit. Eine sowjetische Theorie der Allgemeinen Psychologie. Kussmann, Th. (Hrsg.). Stuttgart: Klett 1977.
- Likert, R.: The human organization. Its management and value. New-York: Mc Graw-Hill 1967.
- Mannheim, K.: Mensch und Gesellschaft im Zeitalter des Umbaus. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1958.
- Marx, K.: Das Kapital. Erster Band. In: Marx-Engels-Werke Bd. 23. Berlin: Dietz 1977.
- Marx, K.: Das Kapital. Bd. III. Berlin: Dietz 1965.
- Marx, K., Engels, F.: Philosophie. Bd. I. Fetscher, I. (Hrsg.). Studienausgabe in 4 Bänden. Frankfurt: Fischer 1966.

- Marx, K.: Texte zu Methode und Praxis II. Pariser Manuskripte 1844. Grassi, E. (Hrsg.). Philosophie der Neuzeit. Bd. 9. Reinbek: Rowohlt 1968.
- Mendner, J.H.: Technologische Entwicklung und Arbeitsprozeß. Zur reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital. Frankfurt/ M.: Fischer 1975.
- Mestmäcker, E.-J.: Über Mitbestimmung und Vermögensverteilung. Alternativen zur Umverteilung von Besitzständen. Vortrag gehalten am 9.5.1973 vor dem Walter Eucken Institut. Tübingen: J.C.B. Mohr 1973.
- Naphtali, F.: Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Hrsg. vom ADGB, 4. Aufl. Berlin 1929 (Neuausgabe: Frankfurt/ M.: Europäische Verlagsanstalt 1966).
- v. Nell-Breuning, O.: Gerechtigkeit und Freiheit. Grundzüge katholischer Soziallehre. Katholische Sozialakademie Österreich. Wien: Europa Verlag 1980.
- Pirker, Th.: Die blinde Macht. Die Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik. Teil 1. Berlin: Olle u. Wolter 1979.
- Pitz, K.H.: Das Nein zur Vermögenspolitik. Gewerkschaftliche Argumente zur Vermögensbildung. Mit Beiträgen von Erich Frister, Eugen Loderer u.a. Reinbek: Rowohlt 1974.

- Poulantzas, N.: Klassen im Kapitalismus heute. Studien zur Klassenanalyse. Original: Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui. Übers.: Gruschwitz, B.F. unter Mitarb. von Arenz, H. und Rüther, H. (West) Berlin: Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung 1975.
- Rubinstein, S.L.: Sein und Bewußtsein. Die Stellung des Psychischen im allgemeinen Zusammenhang der Erscheinungen in der materiellen Welt. 8. Aufl. Berlin: Akademie Verlag 1977.
- Schaub, G.: Arbeitsrechtshandbuch. München: Beck 1972.
- Stolper, G.: Deutsche Wirtschaft seit 1870. Tübingen: J.C.B. Mohr 1964.
- Taylor, F.W.: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Dt. Übersetzung von 'The Principles of Scientific Management'. Neu hrsg. und eingel. von Volpert, W. u. Vahrenkamp, R. Weinheim-Basel: Beltz 1977.
- Teuteberg, H.J.: Geschichte der industriellen Mitbestimmung. Ursprung und Entwicklung ihrer Vorläufer im Denken und in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts. Tübingen: J.C.B. Mohr 1961.

Ulich, E., Groskurth, P., Bruggemann, A.: Neue Formen der Arbeitsgestaltung. Möglichkeiten und Probleme einer Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens. Frankfurt/ M.: Europäische Verlagsanstalt 1973.

Vilmar, F.: Menschenwürde im Betrieb. Modelle der Humanisierung und Demokratisierung der industriellen Arbeitswelt. Reinbek: Rowohlt 1973.

Vilmar, F.: Politik und Mitbestimmung. Kritische Zwischenbilanz - integrales Konzept. Kronberg: Athenäum 1977.

Volpert, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Köln: Rugenstein 1974.

Wiedemann, H.: Die Rationalisierung aus der Sicht des Arbeiters. Eine soziologische Untersuchung in der mechanischen Fertigung. Dortmunder Schriften zur Sozialforschung. Bd. 24. 2. Aufl. Köln-Opladen 1967.

Wöhe, G.: Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre. 10. Aufl. München: Vahlen 1972.

II. Zeitschriften, Berichte, Aufsätze

- Altmann, N., Böhle, F.: Betriebsspezifische Qualifizierung und Humanisierung der Arbeit. In: Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation I. Frankfurt/ M.: Aspekte 1976.
- Arndgen, J.: Das neue Betriebsrätegesetz. In: Frankfurter Hefte, Zeitschrift für Kultur und Politik. Heft 4. Jahrgang 1. Frankfurt/ M.: Fischer 1978.
- Bahrdt, H.P.: Die Krise der Hierarchie im Wandel der Kooperationsformen. In: Fürstenberg, F. (Hrsg.). Industriesoziologie II. Die Entwicklung der Arbeits- und Betriebssoziologie seit dem zweiten Weltkrieg. Darmstadt-Neuwied: Luchterhand 1974.
- Birkwald, R.: Menschengerechte Arbeitsgestaltung. Industriegewerkschaft Metall, Arbeitsheft. Frankfurt 13. Sept. 1973.
- Brumlop, E., Rosenbaum, W.: Zur tarifpolitischen Bedeutung der Verträge. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen 1977.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Betriebsverfassungsgesetz. In: Arbeitgeber-Jahresbericht 1973. Bergisch-Gladbach 1974.
- Dabrowski, H., Neumann, U., Schauer, H., Sperling, H.-J., Wiemann, E.: Der Lohnrahmentarifvertrag II in der betrieblichen Praxis. Bericht über die Erhebung bei Betriebsräten in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/ Nordbaden. Soziologisches Forschungsinstitut (Hrsg.). Göttingen: November 1977.

- Dähne, E., Priester, K.: Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlicher Kampf. Materialien zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen und zur Diskussion um die 'Humanisierung der Arbeit'. Institut für marxistische Studien und Forschungen (IMSF). Informationsbericht Nr. 20. Frankfurt: IMSF 1978.
- Daheim, H.J.: Soziologie der Berufe. In: Handbuch der empirischen Sozialforschung. Bd.2. König, R. (Hrsg.). Stuttgart: Enke Verlag 1969.
- Deppe, F.: Zur Diskussion um das neue Grundsatzprogramm des DGB. In: DGB-wohin? Dokumente zur Programmdiskussion. Frankfurt: Nachrichten-Verlags-Gesellschaft 1978.
- Dreier, W.: Mitbestimmung der Arbeitnehmer - ein Weg zur Sozialpartnerschaft. In: Jahrbuch des Instituts für christliche Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Höffner, J., Heinnen, W. (Hrsg.). Bd. 4. 1963.
- Dutschke, R.: Um die historische Wahrheit. In: Die Zeit, Nr. 16 v. 14.4.1978.
- Fricke, W.: Humanisierung der Arbeit - Eine Chance selbstbestimmter Gestaltung der Arbeit durch die Arbeitenden. In: Borsdorf, U., u.a.: Gewerkschaftliche Politik. Reform aus Solidarität. Zum 60. Geburtstag von Vetter, H.O. Köln 1977.

- Gerlach, G.: Zum Zusammenhang von tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung und Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit. In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes. 31. Jg. Heft 2. Köln: Bund 1978.
- Gerlach, G.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neue Arbeitsstrukturen in der Produktion. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 6. Köln: Bund 1977.
- Gottschall, D.: Erfolgreich aus dem Takt gekommen. In: Manager-Magazin, Oktober 1973.
- Grünfeld, P.: Der Kampf um eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Marxistische Blätter. Frankfurt: August-Bebel-Gesellschaft e.V. 1974.
- Gülden, K.: Neue Formen der Arbeitsorganisation. In: Frankfurter Hefte. 28. Jg. Heft 11. Frankfurt: Fischer 1973.
- Gulowsen, J.: Selvstyrte Arbeidsgrupper. Oslo 1971. Dt. Übersetzung: Lattmann, Ch.: Das norwegische Modell der selbstgesteuerten Arbeitsgruppe. Betriebswirtschaftliche Mitteilungen. Bd. 56. Bern 1972.
- Hackmann, J.R., Oldham, G.R., Purdy, K., Janson, R.: A new strategy for job enrichment. In: California Management Review No. 4, 1975.

- Helfert, M.: Rationalisierung, Beschäftigung, Wirtschaftspolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 7. Köln: Bund 1977.
- Helfert, M.: Ökonomischer Problemdruck und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten. In: WSI-Mitteilungen. 32. Jg. Heft 1. Köln: Bund 1979.
- Helfert, M., Trautwein-Kalms, G.: Die gewerkschaftliche Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen und das Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens. In: WSI-Mitteilungen 31. J. Heft 2. Köln: Bund 1978.
- Herzberg, F.: One more time - how do you motivate employees? In: Harvard Business Review, 46 No. 1, 1968.
- Herzberg, F.: Der weise alte Türke. In: Fortschrittliche Betriebsführung und Industrial Engineering, 24, 1975 a.
- Hoffmann, R.: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Friedenspflicht, gewerkschaftliche Vertrauensleute. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Huss, H., Schmidt, E. (Hrsg.). Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt 1972.
- Hund, J.: Produktivkraftentwicklung, Qualifikationsanforderungen und neue Formen der Arbeitsorganisation. In: Humanisierung der Lohnarbeit? Argument-Sonderband 14. Berlin: Argument-Verlag 1977.

- Huss, H.: Betriebsorganisation und Betriebsdemokratie. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt 1972.
- Jortzig, G., Weg, M.: Zur Diskussion von Krise und Krisenpolitik in der herrschenden ökonomischen Theorie. In: WSI-Mitteilungen. Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB. 31. Jg. Heft 3. Köln: Bund 1978.
- Kempen, E.: Strukturwandel der Arbeitsverfassung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 8. Köln: Bund 1977.
- Kern, H.: Gewerkschaften und Rationalisierung in der Weimarer Zeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 29. Jg. Heft 7. Köln: Bund 1978.
- Kern, H., Schauer, H.: Rationalisierung und Besitzstandsicherung in der Metallindustrie. Teil I u. II. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 29. Jg. Hefte 5 u. 8. Köln: Bund 1978.
- Klüber, F.: Arbeit, Mitbestimmung und Eigentum nach katholischer Soziallehre. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 8. Köln: Bund 1977.
- Dräger, Gehlen, Hax, Heiseler, Messedat, Petersen, Sohn: Minderheitsvotum zur Beteiligung und Mitbestimmung. In: Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten der Kommission. Göttingen: Schwartz u. Co. 1977.

- Krupp, H.-J.: Kritik der Überbetrieblichen Ertragsbeteiligungspläne. In: Pitz, K.H. (Hrsg.). Das Nein zur Vermögenspolitik. Reinbek: Rowohlt 1974.
- Küller, H.-D.: Mitbestimmung und Unternehmensfinanzierung. In: Betriebswirtschaftliche Probleme der Mitbestimmung. Reihe Mitbestimmung-Arbeit-Wirtschaft. Koubek, N., Küller, H.-D., Scheibele, I. (Hrsg.). Zweite, veränderte und erweiterte Aufl. Köln: Bund 1980.
- Leminsky, G.: Arbeitsgestaltung als Lernprozeß. Erfahrungen mit Experimenten in Norwegen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 24. Jg. Heft 1. Köln: Bund 1973.
- Leminsky, G.: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen. In: Theorie und Praxis der Gewerkschaften. Huss, H. (Hrsg.). Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt 1972.
- Lezius, M.: Aktive betriebliche Gesellschaftspolitik. In: Mitteilungen der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft. 23. Jg. Mai 1975.
- Loderer, E.: Strukturelle Arbeitslosigkeit durch technologischen Wandel (gekürzte Fassung eines Referats zur Eröffnung der 'Technologie-Tagung' der IG-Metall am 24. u. 25. Mai 1977. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 7. Köln: Bund 1977.

- Matthöfer, H.: Mitbestimmung am Arbeitsplatz.
In: Express International.
Frankfurt 20.8.1968.
- Matthöfer, H.: Mehr Mitbestimmung am einzelnen
Arbeitsplatz. In: Handelsblatt
v. 4.11.1968.
- Matthies, K.: IG-Metall geht neue Wege in der
Tarifpolitik. In: 'Die Neue'
v. 16.4.1980.
- Mickler, O., Mohr, W., Kadritzke, U.: Produktion und Qualifikation. Be-
richt über die Hauptstudie im
Rahmen der Untersuchung von Pla-
nungsprozessen im System der be-
ruflichen Bildung. Eine empirische
Untersuchung zur Entwicklung von
Qualifikationsanforderungen in der
industriellen Produktion und deren
Ursachen. (Teil I u. Teil II).
Forschungsprojekt im Auftrag des
Bundesinstituts für Berufsbildungs-
forschung im Bundesinstitut für
Berufsbildung. 2. Aufl. Göttingen,
Juni 1977.
- Mickler, O., Dittrich, E., Neumann, U.: Technik, Arbeitsorganisation und
Arbeit. Eine empirische Untersuchung
in der automatisierten Produktion.
Studienreihe des Soziologischen
Forschungsinstituts (SOFI)
Göttingen: Aspekte 1977.
- Müchel, K.H.: Der Einfluß des Mitbestimmungsrechts
auf das Eigentum am Betrieb und
Unternehmen, nach: Deppe, F.: Kritik
der Mitbestimmung. Frankfurt: Suhr-
kamp 1969.

- Müller, H.: Die Beteiligung der Arbeitnehmer Über die Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt. In: Partizipation in Betrieb und Gesellschaft. Backhaus, Eger, Nutzinger (Hrsg.). Frankfurt: Campus 1978.
- Napp-Zinn, F.: Wirtschaftsräte und Überbetriebliche Mitbestimmung in Deutschland. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung. Neue Folge Bd. 24/II. Berlin: von Duncker u. Humblot 1964.
- Nell-Breuning v., O.: Ein Staat neben dem Staate? Über Selbstverständnis und Selbsterkenntnis der Gewerkschaften. In: FAZ Nr. 161 v. 29.7.1978.
- Piolunkowski, M.: Das Problem der Arbeitsorganisation in der Produktion. In: Hillmann, G.: Die Befreiung der Arbeit. Die Entwicklung kooperativer Selbstorganisation und die Auflösung bürokratisch-hierarchischer Herrschaft. Reinbek: Rowohlt 1970.
- Pöhler, W.: Soziale Voraussetzungen und soziale Konsequenzen veränderter Kooperation bei Aufhebung der Fließarbeit. In: Humanisierung des Arbeitslebens. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft. Frankfurt 1974.
- Priester, K.: Humanisierung der Arbeit und Kapitalverwertungsinteresse. In: Humanisierung der Lohnarbeit. AS 14. Berlin 1977.

- Roth, S.: Anmerkungen zur Funktion des staatlichen Humanisierungsprogramms. In: Humanisierung der Lohnarbeit? Berlin: Argument-Verlag 1977.
- Schachtschabel, H.G.: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaftsführung der Unternehmung auf betrieblicher Ebene in der Auffassung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung. Neue Folge Bd. 24/II. Berlin: von Duncker u. Humblot 1964.
- Schachtschabel, H.G.: Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Überbetrieblicher Ebene und ihre Vereinbarkeit mit anderen Konzeptionen. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge Bd. 24/II. Berlin: von Duncker u. Humblot 1964.
- Schäfer, C.: Zur aktuellen vermögenspolitischen Diskussion. In: WSI-Mitteilungen. 30. Jg. Heft 10. Köln: Bund 1977.
- Schreiber, K.H., Zippe, B.-H.: Systematische Zusammenstellung von in- und ausländischen Beispielen zur Verbesserung industrieller Arbeits- und Organisationsformen. In: Gerlach, G.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neue Arbeitsstrukturen in der Produktion. Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 6. Köln: Bund 1977.

- Schudlich, E.: Zum Verhältnis von gewerkschaftlicher Tarifpolitik und betrieblicher Lohnpolitik. In: WSI-Mitteilungen. 33. Jg. Heft 2. Köln: Bund 1980.
- Schumann, M.: Arbeitsbedingungen in der BRD - Bestandsaufnahme, Analyse und Entwicklungstrends im Produktionsbereich. In: Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Arbeits- und betriebskundliche Reihe (32). Köln: Bund 1975.
- Schwegler, L.: Mitbestimmung und Betriebsverfassung als Instrumente einer koordinierten gewerkschaftlichen Unternehmens- und Betriebspolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 11. Köln: Bund 1977.
- Sehringer, R.: Teilnahme im Wirtschaftsbereich/ Arbeitswelt. In: Lebensbedingungen in der BRD. Zapf, W. (Hrsg.). Sozialer Wandel und Wohlfahrtsentwicklung. 1. Aufl. Frankfurt-New-York: Campus 1977.
- Steinkühler, F.: Tarifvertrag und Arbeitsbedingungen. Erfahrungen bei der Umsetzung des Lohnrahmentarifvertrages II. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 6. Köln: Bund 1977.

Thomssen, W.:

Mitbestimmung und Weiterbildung in der Arbeit. In: Kooperation und Mitbestimmung. Überlegungen zur innerbetrieblichen Mitbestimmung. Huss, H., Schmidt, E. (Hrsg.). Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt 1972.

Trautwein, N.:

Gewerkschaften und Forschungspolitik. Zur Entwicklung der staatlichen Forschungspolitik und ihre Bedeutung für Arbeitnehmer und Gewerkschaften. In: WSI-Mitteilungen. 31. Jg. Heft 12. Köln: Bund 1978.

Trautwein-Kalms, G.:

Arbeiten bei VW und anderswo. Berichte aus der Praxis. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 28. Jg. Heft 6. Köln: Bund 1977.

Ulich, E.:

Verbesserung der Arbeitssituation durch Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung. In: RKW Humanisierung des Arbeitslebens. Frankfurt 1974.

Ulich, E.:

Arbeitswechsel und Aufgabenerweiterung. In: Refa-Nachrichten 25/1972, Heft 4.

Vilmar, F.:

Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. 19. Jg. Heft 8. Köln: Bund 1968.

Voigt, F.:

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen. Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung. In: Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge Bd. 24/I. Berlin 1962.

Weber, B.: Hitlerwelle und historisch-politischer Unterricht. Phänomene-Ursachen-Konsequenzen. In: Frankfurter Hefte. 34. Jg. Heft 3. Frankfurt: Fischer 1979.

Weg, M.: Lohnhöhe und Arbeitslosigkeit. In: Frankfurter Hefte. 33. Jg. Heft 12. Frankfurt: Fischer 1978.

III. Gesetze, sonstiges

Argumentationskatalog zur betrieblichen Vermögensbeteiligung. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.). Düsseldorf 1977.

Betriebsverfassungsgesetz 1972 mit Wahlordnung. Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Hrsg.). Hamburg.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Bonn: März 1974.

Deutscher Gewerkschaftsbund zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen. Aus: DGB-Nachrichtendienst v. 4. April 1973. ND 119/73. Düsseldorf.

Dokumentation des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Unternehmen mit betrieblicher Vermögensbeteiligung. (Zugleich eine Kritik der Untersuchung des Deutschen Industrie-Instituts). Düsseldorf: November 1980.

Entwurf des Grundsatzprogramms des Deutschen Gewerkschaftsbundes v. 2. Okt. 1979. Düsseldorf.

Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung v. 30.1.1976.
Drucksache 7/4677. Bonn-Bad Godesberg:
Heger Verlag.

Presse und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.).
Regierungserklärung des Bundeskanzlers
vor dem Bundestag. In: Bulletin Nr.
135 v. 17.12.1976.

Schlenkhoff, F.W., Peter, K.: Wichtige Steuergesetze. Neue
Wirtschaftsbriefe GmbH. 15. Aufl.
Herne-Berlin-Hamm 1972.

Schlußbericht der Enquetekommission Verfassungsreform des
Bundestages. Teil I. Presse- und
Informationszentrum des Deutschen
Bundestages. In: Zur Sache 3/76.
Stuttgart: Kohlhammer 1977.

Lebenslauf

Am 18. Mai 1952 wurde ich als Sohn der Eheleute Erich und Hildegard Orlowski in Rheine i. Westfalen geboren. Nach dem Besuch der Volksschule in Catenhorn b. Rheine von 1958 bis 1963 erfolgte im Frühjahr 1963 der Wechsel zur Realschule in Rheine, die ich im Juni 1968 mit dem Zeugnis der 'Mittleren Reife' abschloß. Im Anschluß hieran begann ab 1968 meine Ausbildung zum 'Industriekaufmann' bei der Firma J. Hecking in Neuenkirchen. Den Abschluß dieser Ausbildung bildete die Abschlußprüfung vor der Industrie- und Handelskammer zu Münster am 29.6.1971. Ab August 1971 besuchte ich die Fachoberschule für Wirtschaft an den Städtischen Handelslehranstalten (Münster) und schloß diese am 17. Juni 1972 mit dem Zeugnis der 'Fachhochschulreife' ab. Das daran anschließende Studium der Betriebswirtschaft ab Wintersemester 1972/73, zunächst an der Fachhochschule Münster bis Sommersemester 1974, dann an der Fachhochschule Kiel vom Wintersemester 1974/75 bis Ende Wintersemester 1975/76, führte im Januar 1976 zum Abschluß als 'Diplom-Betriebswirt'. Als Ergänzung zu meinem Studienschwerpunkt (Personal-, Organisations- und Ausbildungswesen) legte ich im Januar 1976 vor der Industrie- und Handelskammer zu Kiel die 'Ausbildereignungsprüfung' ab. Im Frühjahr 1976 verlegte ich mit meiner Ehefrau Christel, geb. Sachs, den Hauptwohnsitz nach Münster i. Westf. Dort nahm ich im Wintersemester 1976/77 das Studium der Soziologie auf, das ich im weiteren Verlauf auf industrie- und betriebssoziologische Studien konzentrierte. Seit April 1979 bin ich Doktorand bei Prof. Dr. H.J. Krysmanski.

